



JUICIO ELECTORAL

EXPEDIENTE: TECDMX-JEL-012/2024

PARTE ACTORA:

[REDACTED]

AUTORIDAD RESPONSABLE:
CONSEJO GENERAL DEL
INSTITUTO ELECTORAL DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

MAGISTRADA INSTRUCTORA:
MARTHA LETICIA MERCADO
RAMÍREZ

SECRETARIA: SELENE LIZBETH
GONZÁLEZ MEDINA

Ciudad de México, a veintiuno de febrero de dos mil veinticuatro.

El Pleno de este Tribunal Electoral de la Ciudad de México resuelve: **confirmar**, en lo que fue materia de impugnación, el Acuerdo **IECM/ACU-CG-006/2024** del Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México, por el que se aprobó la designación de las personas Consejeras Distritales, así como las listas de reserva correspondientes, para el Proceso Electoral Local Ordinario 2023-2024.

GLOSARIO

<i>Actor, parte actora o promovente</i>	[REDACTED]
<i>Autoridad responsable IECM</i>	Consejo General Instituto Electoral de la Ciudad de México
<i>Comisión Provisional</i>	Comisión Provisional Encargada de

LA LEYENDA DE LOS DATOS TESTADOS SE ENCUENTRA AL FINAL DEL PRESENTE

	Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales
<i>Convocatoria</i>	Convocatoria del proceso de selección y designación de las personas Consejeras Distritales propietarias y suplentes para integrar los 33 Consejos Distritales del IECM, para este proceso electoral
<i>IECM</i>	Instituto Electoral de la Ciudad de México
<i>INE</i>	Instituto Nacional Electoral
<i>Ley Procesal</i>	Ley Procesal Electoral para la Ciudad de México
<i>Sala Superior</i>	Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
<i>Suprema Corte de Justicia de la Nación</i>	SCJN
Proceso de selección y designación	Proceso de selección y designación de las personas Consejeras Distritales propietarias y suplentes para integrar los 33 Consejos Distritales
<i>Tribunal Electoral</i>	Tribunal Electoral de la Ciudad de México

ANTECEDENTES

De la demanda y del expediente, se advierte lo siguiente:

I. Actos previos

1. Convocatoria. El diez de septiembre del dos mil veintitrés, el Consejo General del *IECM*, mediante acuerdo **IECM/ACU-CG-090/2023**, aprobó la Convocatoria del proceso de selección y designación de las personas Consejeras Distritales propietarias y suplentes para integrar los 33 Consejos Distritales del *IECM*, para este proceso electoral.

2. Registro. En su oportunidad la *parte actora* solicitó su registro para el *proceso de selección y designación* y se auto adscribió como integrante de un grupo de atención prioritaria.



3. Aprobación de metodología. El nueve de octubre de ese año, la *Comisión Provisional*, mediante acuerdo **IECM/CPVOCCD/06/2023**, aprobó la metodología para la capacitación, examen y entrevista de personas aspirantes.

4. Resultados del examen. El treinta de octubre, mediante Acuerdo **IECM/CPVOCCD/11/2023**, la *Comisión Provisional* aprobó los resultados del examen del curso de capacitación de las personas aspirantes.

5. Calendario de entrevistas. El treinta de octubre, la *Comisión Provisional*, mediante Acuerdo **IECM/CPVOCCD/12/2023**, aprobó el calendario de entrevistas a las personas aspirantes.

6. Entrevista. El quince de noviembre, a través de la plataforma Microsoft *Teams*, se realizó virtualmente la entrevista a la *parte actora*.

7. Resultados. El once de diciembre, la *Comisión Provisional*, mediante Acuerdo **IECM/CPVOCCD/15/2023**, aprobó los resultados de las etapas de la valoración curricular, de la entrevista y resultados finales del proceso de selección y designación.

8. Solicitud de revisión. El trece de diciembre, la *parte actora* solicitó vía correo electrónico, la revisión de la entrevista y presentó un escrito con la finalidad de exponer el motivo por el cual se consideró discriminado durante ésta.

TECDMX-JEL-012/2024

9. Respuesta. En esa misma fecha, mediante correo electrónico **IECM/SA/DRDYE/CE/945/2023**, la Secretaría Técnica de la *Comisión Provisional* comunicó a la persona aspirante, la procedencia de su solicitud de revisión, la cual se llevaría a cabo el catorce de diciembre.

10. Acta circunstanciada de revisión. El catorce de diciembre, con la ausencia de la *parte actora*, personal del *IECM* llevó a cabo la revisión de los resultados de la entrevista y finales de aspirantes, en la que fue materia de revisión solo los errores aritméticos, no la valoración de las personas entrevistadoras.

Realizado el ejercicio de revisión, se determinó **ratificar** resultados de la entrevista y finales de la *parte actora*, que fueron aprobados en el Acuerdo **IECM/CPVOCCD/15/2023**.

11. Resolución sobre solicitudes de revisión. El veintiuno de diciembre, la *Comisión Provisional*, mediante Acuerdo **IECM/CPVOCCD/18/2023**, aprobó la resolución de las solicitudes de revisión de los resultados de la valoración curricular, entrevista y finales de las personas aspirantes.

12. Acuerdo impugnado. El quince de enero de dos mil veinticuatro, el Consejo General del *IECM* emitió el Acuerdo **IECM/ACU-CG-006/2024**, por el que se aprobó la designación de las personas Consejeras Distritales, así como las listas de reserva correspondientes, para este proceso electoral.

II. Juicio electoral TECDMX-JEL-012/2024



1. Demanda. El diecisiete de enero, *la parte actora* presentó vía electrónica en la Oficialía de Partes de este Tribunal Electoral, juicio electoral.

2. Integración y turno. En su oportunidad, el Magistrado Presidente Interino integró el expediente **TECDMX-JEL-012/2024** y lo turnó a la Ponencia de la Magistrada Instructora.

3. Radicación y requerimiento. El veinticinco de enero siguiente, la Magistrada Instructora radicó el juicio y requirió al Secretario Ejecutivo para que informara a qué grupo de atención prioritaria se había auto adscrito la *parte actora*.

4. Sustanciación. En su oportunidad, la Magistrada Instructora tuvo por desahogados los requerimientos, admitió la demanda, cerró la instrucción y ordenó formular el proyecto de sentencia correspondiente.

CONSIDERACIONES

PRIMERA. Competencia. Competencia. El Pleno del *Tribunal Electoral es competente* para conocer y resolver el presente Juicio Electoral, toda vez que en su carácter de máximo órgano jurisdiccional electoral en la Ciudad de México, es garante de la constitucionalidad, convencionalidad y legalidad de los actos y resoluciones en la materia, por lo que le corresponde resolver en forma definitiva e inatacable las controversias surgidas en el ámbito territorial de dicha entidad, con motivo de actos,

resoluciones u omisiones de las autoridades electorales en el ámbito local.

Tal como sucede en el caso particular, en que la *parte actora* controvierte una determinación emitida por el Consejo General órgano central del *Instituto Electoral*, como lo es el **Acuerdo IECM/ACU-CG-006/2024**, mediante el cual se aprobó la designación de las personas Consejeras Distritales, así como las listas de reserva correspondientes, para este proceso.

Lo anterior, con fundamento en los artículos 17, 116, párrafo segundo, fracción IV, incisos b), c) y l), 122, Apartado A, fracciones VII y IX de la *Constitución Federal*; 38 y 46, Apartado A, inciso g) de la *Constitución Local*; 30, 165, 171, 178 y 179, fracciones VII y VIII del *Código Electoral*; y 31, 37, fracción I, 85, 88, 91, 102, así como 103, fracción I de la *Ley Procesal*.

SEGUNDA. Causal de improcedencia. La *autoridad responsable* hace valer la causal de improcedencia prevista en el artículo 49, fracción IV, de la *Ley Procesal*, consistente en que la demanda se presente **fuera de los plazos de ley**.

Señala que la *parte actora* se inconforma de una supuesta discriminación durante el desahogo de su entrevista. Entrevista de la cual pidió su revisión y que ésta se concedió mediante correo electrónico de trece de diciembre, en el que se le indicó que debía presentarse a las 12:20 horas del catorce siguiente, para el desarrollo de la diligencia de revisión; sin embargo, la parte impugnante no se presentó a dicha revisión,



A consideración de esa autoridad, toda vez que dicha situación quedó debidamente asentada en acta circunstanciada levantada para tal efecto y notificada a la accionante, mediante correo electrónico de veinte de diciembre posterior, la *parte actora*, en caso de que no se encontrara conforme con lo establecido en dicha acta circunstanciada, **debía haberse inconformado sobre dicho acto**, dentro del plazo de cuatro días previsto para tales efectos por la *Ley Procesal*.

Lo anterior, máxime que, los resultados de las solicitudes de revisión fueron aprobados a través del Acuerdo **IECM/CPVOCCD/18/2023** de la *Comisión Provisional*, de veintiuno de diciembre del año pasado, por el que se resolvieron las solicitudes de revisión de los resultados de la valoración curricular, entrevista y finales de las personas aspirantes, el cual, **tampoco fue impugnado** por la *parte actora*.

Se desestima la causal de improcedencia, por las razones siguientes:

En términos de la jurisprudencia de la *Sala Superior 7/2001*, de rubro: **“COMISIONES Y JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL. SUS INFORMES, DICTÁMENES Y PROYECTOS DE RESOLUCIÓN, NO CAUSAN PERJUICIO A LOS PARTIDOS POLÍTICOS”**, los informes, dictámenes y proyectos de resolución que emitan las **comisiones** de las autoridades electorales administrativas, como es el *IECM*, por sí mismos, **no pueden causar perjuicio alguno**.

Ello, en tanto que se trata de actos preparatorios y **no definitivos** para el dictado del acuerdo o resolución correspondiente por parte del Consejo General de las referidas autoridades administrativas, que en todo caso **constituye la resolución definitiva** y es, por tanto, la que sí puede llegar a causar perjuicios.

Lo anterior es así, en virtud de que la Comisiones, como lo es la *Comisión Provisional del IECM*, son las que se encargan de emitir los informes, dictámenes y proyectos de resolución correspondientes, que desde luego no tienen efecto vinculatorio alguno para las partes ni para el órgano que resuelve en definitiva, pues bien **puede darse el caso de que el Consejo General apruebe o no el dictamen** o proyecto de resolución respectivo, dado que es la autoridad competente para decidir lo conducente.

Además, tal y como se aprecia del expediente, la *autoridad responsable*, en el acta de revisión de catorce de diciembre, delimitó la materia de revisión de la entrevista la *parte actora*, únicamente a los resultados, respecto a los errores aritméticos y no sobre la valoración de las personas entrevistadoras, que era precisamente el aspecto que la *parte actora* pretendía que se revisara.

Por tanto, **tampoco le asiste** la razón al *IECM* cuando indica que, la *parte actora* debió, en todo caso, impugnar los resultados de las solicitudes de revisión fueron aprobados a través del Acuerdo **IECM/CPVOCCD/18/2023** de la *Comisión*



Provisional, justamente, porque ese acuerdo se circunscribió a aprobar la revisión de las entrevistas, solo en cuanto errores aritméticos.

En ese sentido, el acto que le causa perjuicio la *parte actora*, dada su definitividad, lo es precisamente el Acuerdo que emitió el Consejo General.

Ahora bien, si dicho Acuerdo le fue notificado a la *parte actora* el quince de enero y la demanda se presentó el diecisiete siguiente, es claro que la demanda fue presentada dentro del plazo de cuatro días establecido en el artículo 42 de la *Ley Procesal*, ya que el presente medio de impugnación se presentó al segundo día de su emisión y notificación.

TERCERA. Procedencia. La demanda satisface los requisitos previstos en el artículo 47 de la *Ley Procesal*, como se explica enseguida.

1. Forma. La demanda fue presentada por escrito ante la autoridad responsable, se precisó el nombre de la parte que promueve, se señaló un domicilio en esta ciudad, se identificó el acto reclamado, los hechos en que se basa la impugnación, así como los agravios que genera el acto impugnado.

2. Oportunidad. Se cumple por las consideraciones esgrimidas en el estudio de la causal de improcedencia.

3. Legitimación. El juicio es promovido por parte legítima, conforme a los artículos 46, fracción IV y 103, fracción I, de la

Ley Procesal, dado que la *parte actora* es una persona ciudadana que promueve por su propio derecho, en contra de una determinación de la autoridad administrativa electoral local, que aduce es violatoria de sus derechos.

4. Interés jurídico. Se satisface el requisito, porque la *parte actora* es aspirante para ocupar el cargo de Consejero Distrital para este proceso electoral ordinario y pretende cuestionar un Acuerdo del Consejo General del *IECM* en el que se aprobó de manera definitiva, la designación de las personas ganadoras y las listas de reserva respectivas.

5. Definitividad. Se cumple este requisito, porque en contra de resoluciones como el acuerdo que ahora se reclama, la *Ley Procesal* o la *Convocatoria* no prevén algún otro medio de impugnación que deba agotarse previo a la promoción del juicio electoral.

6. Reparabilidad. El *Acuerdo impugnado* no se ha consumado de manera irreparable, porque es susceptible de ser modificado o revocado, de tal manera que, de asistirle la razón a la *parte actora*, puede revocarse en la parte impugnada y ordenarse que se reponga la entrevista.

CUARTA. Agravios, pretensión, causa de pedir y controversia. Este *Tribunal Electoral*, en términos de los artículos 89 y 90 de la *Ley Procesal*, procede a identificar y analizar los agravios, para lo cual, en su caso, se **suplirá la deficiencia en su expresión**, de manera que se analizará

íntegramente la demanda a fin de desprender el perjuicio que, en su concepto, le ocasiona el acto impugnado.

Agravios

La *parte actora* afirma que, durante la entrevista, desde la primera pregunta que planteó el Titular del Órgano Desconcentrado, la Consejera Presidenta demostró una conducta **discriminatoria** a su persona, ignorando su respuesta o participación, porque en el lugar donde se encontraba la Consejera había personas ajenas a la entrevista que la distrajeron durante la mayor parte del tiempo que la misma duró, por lo menos en tres de las cuatro preguntas que le hicieron, como se advierte de la video grabación que de dicho acto preserva el Instituto.

Refiere que, durante la mayor parte de la entrevista, la Consejera Presidenta permaneció con otras personas ajenas a la entrevista, hasta bromeo y en varias ocasiones estuvo riéndose, lo cual, a su decir, **atenta contra** la "Metodología para la capacitación, examen y entrevista de personas aspirantes a consejeras y consejeros distritales para el proceso electoral local ordinario 2023-2024".

La cual establece el deber de *"Evitar distracciones o interrupciones. Quien entrevista necesita concentrar su atención en lo que se está diciendo. Interrumpir el proceso de pensamiento de la persona entrevistada puede dejar de lado información valiosa, las distracciones pueden provocar que no se escuchen detalles críticos para la toma de decisiones. Es*

por ello que se destaca la importancia de realizar la entrevista en un ambiente propicia para ello".

Considera que esa situación vulnera sus derechos electorales y constituye una violación a la normativa electoral vigente, la cual prohíbe cualquier forma de **discriminación** en los procesos electorales.

Por otro lado, considera que resulta evidente que la Consejera **no pudo dar una calificación con base a la entrevista**, dado que todo el tiempo estuvo atendiendo otra situación que para ella era más importante, en contra a sus labores como Consejera y personal evaluador.

Por último, estima que tal situación **impactó directamente** en la entrevista y la calificación, pues tal situación lo distrajo haciendo que se equivocara en por lo menos la última pregunta, al notar el poco interés de la Consejera Presidenta y en consecuencia, que también **afectará en la calificación** del Titular de Órgano.

Pretensión

La **pretensión inmediata** es que sea revocado el el *Acuerdo IECM/ACU-CG-006/2024*, mientras que, la **pretensión mediata**, lo es que *la Comisión Provisional* efectúe una nueva entrevista, con otras personas entrevistadoras.

Causa de pedir

Lo anterior, **bajo la causa de pedir** consistente en que, una de las personas que llevó a cabo una entrevista no se apegó a la metodología para éstas y con ello ejerció discriminación en su conta, por ser parte de un grupo de atención prioritaria.

Controversia

Determinar si la entrevista realizada a la *parte actora*, dentro del proceso de selección y designación, se ajustó o no, a los parámetros de la metodología para entrevistas y si durante el desahogo de ésta, se le discriminó por ser parte de un grupo de atención prioritaria.

Método

Por cuestión de técnica jurídica, los agravios serán analizados **en su conjunto**, sin que dicha circunstancia le cause agravio, de conformidad con la jurisprudencia **4/2000** de la *Sala Superior*, de rubro: “**AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN**”.¹

QUINTA. Perspectiva de orientación sexual e identidad de género

De la síntesis de agravios se aprecia que el aspecto fundamental que constituirá la materia por dilucidar en esta controversia será verificar el cumplimiento de la normativa reglamentaria emitida por el *IECM*, durante la entrevista realizada a la *parte actora*, quien manifiesta que, durante ésta,

¹ Consultable en <https://www.te.gob.mx/ius2021/#/>.

recibió un trato discriminatorio por pertenecer a un grupo de atención prioritaria.

Como se advierte del requerimiento practicado por la Magistratura instructora, la *parte actora* se auto adscribió al grupo de personas de la diversidad sexual y de género, dentro del concurso de designación de personas consejeras distritales para este proceso electoral.

Para efectos de lo anterior, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con el *Protocolo para juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales*,² emitido por la SCJN, será crucial verificar que **la entrevista se haya aplicado sin trato discriminatorio** alguno y por igual, independientemente de la orientación sexual e identidad de género de la *parte actora*, pues todas las personas deben gozar de igualdad ante la ley y, en particular, ante la normatividad que rige el procedimiento de selección donde se realizó la entrevista cuestionada.

Así, la responsabilidad de este *Tribunal local* será garantizar que, en el presente caso, en la entrevista **no haya dado un trato desigual o discriminatorio** hacia la parte demandante debido a su identidad de género u orientación sexual.

SEXTA. Estudio de fondo

² <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-09/Protocolo%20OSIEGCS%20digital%2012sep22.pdf>

Previo a analizar los agravios de la *parte actora*, se estima pertinente invocar el marco normativo de los procedimientos de selección y designación.

Marco normativo

La *Convocatoria*, en el apartado denominado “ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN” señaló que las etapas del procedimiento serían: Primera: **Registro de aspirantes**, Segunda: **Valoración curricular**, Tercera: **Curso de capacitación y examen**, Cuarta: **Entrevista y resultados finales**, y Quinta: Designación de personas ganadoras.

Además, y para el caso que nos ocupa, estableció que las personas aspirantes que acreditaran el curso de capacitación serían sujetas de una valoración curricular y una **entrevista**.

La valoración curricular y la entrevista deberían ser realizadas por una comisión o comisiones de consejeras y consejeros electorales del Órgano Superior de Dirección **o del órgano a quien corresponda la designación**, conforme a lo dispuesto en las leyes locales.

En cuanto a la parte última, se desprende que **se autorizó la participación de la Consejera o Consejero Presidente del consejo respectivo**. También se determinaría la modalidad de la entrevista, tomando en consideración las características propias de la entidad. Para la valoración curricular y entrevistas, se deberán tomar en cuenta aquellos criterios que

garanticen la imparcialidad, independencia y **profesionalismo** de las personas aspirantes.

En cuanto a las “Etapas del Proceso de Selección y Designación”, en su apartado Cuarto, denominado “Entrevistas y resultados finales”, se estableció lo siguiente:

1. Una vez acreditada la capacitación, la persona aspirante sostendría una entrevista con al menos una persona Consejera Electoral del Consejo General del Instituto Electoral, quienes, solo en caso de fuerza mayor podrían apoyarse para la aplicación de las entrevistas de alguna de las personas titulares de la Secretaría Ejecutiva, Direcciones Ejecutivas, Unidades Técnicas, u Órganos Desconcentrados.
2. En la etapa de entrevistas podrían estar presentes las personas que designen las representaciones de los partidos políticos acreditados ante el Consejo General del Instituto Electoral, quienes no tendrían derecho a voz. Para efectos de poder **realizar las revisiones** correspondientes, las entrevistas serían **videograbadas**.
3. La entrevista se realizaría en las fechas y horarios definidos en el calendario y por medios electrónicos y tendría una duración de 15 minutos.
4. La **entrevista se realizaría y calificaría conforme a la metodología** aprobada por la *Comisión Provisional*.

5. Los **resultados** de la valoración curricular y de la **entrevista** serían acumulativos y, con base en ello, la *Comisión Provisional* integraría los resultados finales del proceso de selección en una escala de 0 a 10 puntos, con dos decimales y sin redondeo, conforme a la siguiente ponderación de sus componentes: valoración curricular: 60% y **entrevista 40%**.
6. Las personas aspirantes podrían **solicitar la revisión** de los resultados de la valoración curricular, **entrevista** o finales, dentro de los tres días naturales posteriores a su publicación, presentando un escrito en la oficialía de partes del Instituto Electoral, o bien, enviando su inconformidad dirigida a la Presidencia de la *Comisión Provisional*
7. El resultado de la valoración curricular sería susceptible de revisión solo en cuanto al valor asignado a un documento previamente cotejado, más no para la incorporación de nuevos elementos o sobre documentos no cotejados. Por su parte, **la entrevista sería susceptible de revisión solo en cuanto errores aritméticos, más no respecto de la valoración de las personas entrevistadoras**. Los resultados finales serían susceptibles de revisión cuando existiera error aritmético.

Caso concreto

La *parte actora*, en esencia, manifiesta que, durante su entrevista, se vulneró la metodología aprobada por la *Comisión*

TECDMX-JEL-012/2024

Provisional y estima que se le discriminó por ser parte de un grupo de atención prioritaria.

Al respecto, en los concursos de oposición, **las entrevistas** que realiza el Instituto local **tienen como finalidad** conocer las aptitudes, experiencias, cualidades, trayectoria, competencias en comunicación, liderazgo, profesionalismo e integración de quienes aspiran al cargo, ello, con el **objeto** de poder determinar, con base en dichos elementos, qué personas son las que cuentan con el **mejor perfil**.

En razón de esto, la Sala Regional de la Ciudad de México, al resolver el expediente **SCM-JE-23/2019**, ha sostenido que **la metodología aplicable para dicha evaluación es una facultad discrecional del Instituto local**, quien en su actuar puede proceder aplicando una evaluación subjetiva y discrecional que le permita allegarse de la información necesaria respecto de las personas evaluadas y así poder determinar prudencialmente qué perfiles son los más idóneos.

En tal sentido, esa Sala ha sustentado que, al realizar las entrevistas, **si bien la evaluación es discrecional, ésta no puede ser arbitraria**. Esto es, el personal que se encarga de evaluar la entrevista de quienes participan, **tiene la obligación de ceñir su actuación a los parámetros que previamente ha sido aprobados por el Instituto local**, puesto que ello es lo que garantiza la equidad en el desarrollo del concurso.

Al respecto, cabe señalar que, la *Comisión Provisional*, mediante acuerdo **IECM/CPVOCCD/06/2023**, emitió los

criterios y metodología para la entrevista que debía ser aplicada a las y los aspirantes del concurso.

Así, conforme a dicha metodología, la entrevista sería de tipo **mixta** y sería aplicada por **dos personas**: una Consejera o Consejero Electoral³ y la persona **Titular de los Órganos Desconcentrados**.

Dicha entrevista se realizaría en un **formato de panel**, donde las dos personas entrevistadoras formularían sus preguntas dentro de un mismo espacio tiempo, de tal suerte que **las respuestas de la persona entrevista fueran útiles para formar un juicio en ambas entrevistadoras**.

Al efecto, importa considerar que la Metodología para entrevistas establecida por la Comisión *Provisional* señala que el **propósito de obtener información sobre las aptitudes y competencias** de las personas aspirantes radica en constatar que se apegarán a los principios rectores de la función electoral y cuenten con las competencias indispensables para el desempeño del cargo (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, negociación, profesionalismo e integridad).

Asimismo, señala que serán **objeto de valoración las competencias** siguientes: 1. Resolución de problemas (20%) Trabajo en equipo (20%); Liderazgo (20%); Negociación (20%); y, Disponibilidad y compromiso (20%).

³ La cual en caso de fuerza mayor podrá apoyarse para la aplicación de las entrevistas de alguna de las personas titulares de la Secretaría Ejecutiva, Direcciones Ejecutivas, Unidades Técnicas; y otra persona.

En el mismo sentido, la Metodología para entrevistas establecida por la *Comisión Provisional* dispone que éstas comprenderán las **etapas** siguientes: **a)** Preparación, **b)** Apertura, **c)** Desarrollo, **d)** Cierre y **e)** Escala de calificación.

Preparación de la entrevista. En esta etapa la persona entrevistadora se prepara e informa lo necesario para conducir la entrevista; para ello, deberá conocer los aspectos que serán valorados, así como los datos e información general de la persona aspirante y la contenida en su currículum.

En esta etapa resulta necesario que la persona entrevistadora identifique aquellos aspectos que llamen su atención, como la preparación y trayectoria laboral, entre otros aspectos, con el fin de abundar en ellos, con el propósito de preparar preguntas específicas a realizar.

De igual forma, en esa etapa se dispone **que la persona entrevistadora** deberá manejar de manera adecuada los silencios, llevar un control adecuado de la entrevista, evitar distracciones o interrupciones, evitar prejuicios, ser flexible en el proceso y no mostrar actitud sexista ni discriminatoria, como se aprecia a continuación:

➤ **Manejar adecuadamente los silencios.** *Una vez que se formula la pregunta, se debe dar tiempo para recordar la situación que mejor enmarca la competencia a la que estamos haciendo referencia. Si después de un par de segundos sin respuesta, se hace otra pregunta para evitar “silencios incómodos”, se está interrumpiendo su proceso de pensamiento y se puede estar perdiendo información valiosa. Por el contrario, se debe dar tiempo de recordar; si después de un tiempo considerable, la persona aspirante no puede encontrar un ejemplo de esa conducta, es conveniente reformular la pregunta para estimular su memoria.*

[...]

➤ **Llevar un control adecuado de la entrevista.** En un escenario contrario a los silencios, puede ser que se presente una persona que habla demasiado o no enfoca sus respuestas a lo que se está buscando. Las personas entrevistadoras deben mantener el control y saber cuándo interrumpir una respuesta o redirigirla. Si el postulante se sale de la línea de una pregunta, se pueden aprovechar sus pausas o el final de un enunciado para regresar la entrevista a su fin original; por ejemplo, al preguntarle *¿Y esta experiencia cómo te ayudó a llegar a tu objetivo?* Las interrupciones con tacto se facilitan, parafraseando o resumiendo lo que está diciendo el candidato para demostrar que está escuchándole, o bien, dando una explicación.

➤ **Evitar distracciones o interrupciones.** Quien entrevista necesita concentrar su atención en lo que se está diciendo. **Interrumpir el proceso de pensamiento de la persona entrevistada puede dejar de lado información valiosa, las distracciones pueden provocar que no se escuchen detalles críticos para la toma de decisiones. Es por ello que se destaca la importancia de realizar la entrevista en un ambiente propicio para ello.**

➤ **Evitar prejuicios.** Una forma de evitar influenciarse por primeras impresiones o prejuicios es enfocar las preguntas en probar la tesis contraria, por ejemplo, si la impresión del entrevistador es que la persona solicitante tiene dificultades para trabajar en equipo, se pueden orientar las preguntas a experiencias en las que haya obtenido un resultado favorable o un desempeño excepcional trabajando con otras personas. De esta forma se puede confirmar o desmentir la observación inicial basados exclusivamente en conductas.

➤ **Ser flexible en el proceso.** El tener una guía de preguntas no significa que la entrevista tenga que seguir una ruta determinada y rígida, se debe visualizar la guía como una base o punto de partida que, de acuerdo con la información que cada persona proporciona, dará pauta para realizar cuestionamientos más puntuales o específicos en el marco de un diálogo fluido y dinámico.

➤ **Mostrar actitud no sexista ni discriminatoria.**

● **Lenguaje oral,** al realizar una entrevista es fundamental evitar un lenguaje sexista (en el que predomina el uso de términos en masculino) se sugiere hablar de “personas”, “quienes participan”, en lugar de “los candidatos”, así como evitar referir que los cargos son puestos de “director” “subdirector” en lugar de éstos se puede mencionar “la dirección que se concurra” la subdirección en concurso es...”.

- **Edad**, Uno de los elementos más relevantes del concurso de selección es su carácter incluyente en el que aspectos como la edad de las personas que participan no debe ser un factor que determine su selección, por lo que es de suma relevancia tomar en cuenta que la edad de la persona, si es adulta, adulta joven o adulta mayor, no determina sus conocimientos, experiencia y aptitudes. Una persona joven puede reunir los criterios establecidos en el perfil, como también los puede reunir alguien que sea de más edad.

- **Vestimenta**: Si bien la forma de vestir de las personas para asistir a una entrevista proporciona información sobre sus gustos, este factor no puede ser determinante.

B. Apertura de la entrevista. Durante la realización de la entrevista, se debe explicar de manera breve a la persona aspirante, entre otra información, lo siguiente:

1) **Informe que el IECM está utilizando una guía para realizar las entrevistas a la que se ceñirán y que utilizan una metodología particular.**

La entrevista inicia con la generación de confianza en la persona mediante comentarios o preguntas iniciales que permitan crear un **ambiente agradable** que facilite la comunicación durante la entrevista. Para ello, se sugiere lo siguiente:

- Demostrar a la persona un enfoque **amable y profesional a la vez**.
- Asegurarse de contar con un ambiente libre de interrupciones.
- Mencionar el nombre de la persona al saludar.

C. Desarrollo de la entrevista. Esta etapa es la parte central de la entrevista en la que se obtiene la información más relevante, cuantitativa y cualitativa, principalmente datos



generales, escolaridad experiencia laboral, expresión de conductas y lenguaje no verbal.

D. Cierre de la entrevista. Esta etapa es un anuncio por parte de la persona entrevistadora de que la conversación está a punto de finalizar. Para concluir, quien tenga el uso de la palabra puede destinar los últimos minutos para cerrarla puntualizando el agradecimiento a la persona candidata el tiempo dedicado y comunicarle el siguiente paso.

E. Escala de calificación. La escala de calificación mide la cantidad de evidencia demostrada por quien sustenta la entrevista (grado de dominio) y es la siguiente:

.4	.8	1.2	1.6	2
<i>Muy Baja</i> evidencia	<i>Baja</i> evidencia	<i>Suficiente</i> evidencia	<i>Alta</i> evidencia	<i>Muy alta</i> Evidencia

Contestación a los agravios

Precisado lo anterior, se considera que lo planteado por la parte actora, en cuanto a que una de las personas funcionarias que fue su entrevistadora, no permaneció atenta a sus respuestas, **resulta fundado pero a la postre inoperante**, por las razones que se exponen a continuación.

Obra en el expediente la **prueba técnica** consistente en el Disco Compacto **certificado** por el Secretario Ejecutivo del *IECM*, **que contiene la videograbación** de la entrevista realizada a la *parte actora* dentro del proceso de selección y designación, la cual fue remitida por la propia autoridad responsable al rendir su informe circunstanciado, por lo cual **se**

presume que no controvierte su contenido íntegro y para esta juzgadora **surte plenos efectos** probatorios en contra, en términos de los artículos 53, fracción III y 61 de la *Ley Procesal*.

Con dicho medio de prueba, atendiendo a las reglas de la lógica, de la sana crítica y de la experiencia, así como a las manifestaciones de las partes, **se tiene por acreditado** que el quince de noviembre, a través de la plataforma Microsoft *Teams*, **se realizó virtualmente la entrevista** a la *parte actora* y que estuvieron presentes la Consejera Presidenta del Consejo General y el Titular de Órgano Desconcentrado del Distrito 04, además de personal del *IECM*.

Ahora bien, de la revisión a dicho medio de prueba, se advierte que, en un comienzo, la persona titular del órgano desconcentrado se presenta, le dio la bienvenida a la *parte actora* y le indicó que les acompaña la Consejera Presidenta del Consejo General del *IECM*; posteriormente, le informó que las preguntas que se realizarían estarían apegadas a la metodología aprobada por la *Comisión Provisional* y acto continuo el titular del órgano desconcentrado inició la entrevista.

Luego, se aprecia que el entrevistador, realizó el siguiente cuestionamiento: oye, [REDACTED], *cuando tú, por ejemplo, tienes que tomar una decisión, ¿qué es lo que analizas principalmente?*, a lo que la *parte actora* emitió la respuesta correspondiente. Luego, el entrevistador, cuestionó lo siguiente: oye, *¿me puedes dar un ejemplo concreto de las estrategias que has implementado para lograr motivación, participación, compromiso y confianza a la hora de trabajar*

en equipos?, a lo a lo que la *parte actora* emitió la respuesta atinente.

Posteriormente, el entrevistador realizó una última tercera pregunta: *ahora bien, me podrías indicar, a partir de tus fortalezas laborales, ¿cómo contribuirían éstas a la misión de este Instituto para administrar elecciones y mecanismos de participación ciudadana íntegros e incluyentes?*, a lo cual, la *parte actora* emitió la respuesta respectiva. Luego, la persona entrevistadora le agradeció y le indicó que de su parte sería todo e invitó a la diversa persona entrevistadora, a continuar con dicha etapa.

Ahora bien, a partir de este tercer cuestionamiento y durante la respuesta de la *parte actora*, efectivamente, se aprecia que la diversa funcionaria entrevistadora tenía comunicación verbal y dirigía la mirada hacia alguien más, diferente al otro entrevistador y a la *parte actora*, a quienes deja de prestar atención.

Acto continuo, retomando la atención en la entrevista, la Consejera presidenta del Consejo General, en uso de la voz, agradeció a la *parte actora* por haber participado en el proceso de selección y designación de las consejerías distritales y le preguntó lo siguiente: *yo veo que tú tienes una amplia experiencia en materia electoral, en el Instituto entiendo, a mí me gustaría que nos compartiera como parte de esta experiencia que tú has tenido en diferentes cargos, que nos pudieras compartir alguna decisión que hayas tomado con respecto a alguna actividad que tuviste que llevar a cabo y que la decisión haya sido equivocada, ¿saber qué consecuencias hubo y si pudiste resolverlo?*

Realizada la pregunta, la *parte actora* procedió a desahogarla, en este lapso se aprecia que la funcionaria presta atención a la respuesta de la parte actora, pero al final de la respuesta, se aprecia que también centra su atención en asuntos diversos a esta etapa del proceso de selección.

Al finalizar la *parte actora* su respuesta, la entrevistadora cuestionó lo siguiente: *a partir de su amplia experiencia como parte de este Instituto, pues uno va adquiriendo conocimientos muy diversos, hay zonas que son particularmente complejas y los consejeros coadyuvan en la toma de decisiones, yo quisiera que nos situáramos en alguna situación, en un supuesto, en una hipótesis, de que haya habido un robo de urnas en alguna de nuestras casillas y que en el momento en que llegan a dejarlas a la sede distrital el consejero presidente o presidenta lo designó a usted momentáneamente para ir atender otro tema de carácter urgente y tienen que tomar una decisión con respecto a qué hacer con esas urnas que llegaron a dejar en la sede distrital, ¿qué propondría [REDACTED] para resolver ese tema?*

Acto seguido, la *parte actora* procedió a responder el cuestionamiento a lo cual la entrevistadora **le interrumpió** a efecto de indicarle lo siguiente: *solo que esa no fue mi pregunta [REDACTED], mi pregunta es concretamente el supuesto, se roban las urnas, las llevan a la sede distrital y usted en ese momento tiene qué opinar, tomar una decisión o hacer una propuesta, ¿qué propondría con respecto a esas urnas que llegaron a la sede distrital respecto de su conocimiento?*

Luego, la *parte actora* procedió a dar la respuesta respectiva, durante la cual, también se aprecia por momentos a la persona entrevistadora, atendiendo un tema diverso a la entrevista, pues se observa que está hablando con alguien, mientras la

parte actora da contestación a la pregunta que aquella le formuló.

Acto continuo, la entrevistadora le precisó a la parte actora, lo siguiente: *sí... gracias, [REDACTED], solo una precisión, yo nunca hablé de paquete electorales, yo hablé de urnas, entonces creo que usted respondió con base en otro supuesto, pero le agradezco sus respuestas, no tengo más preguntas, muchas gracias...*

Por último, la persona entrevistadora le otorgó el uso de la voz al titular de la dirección distrital y le agradeció a la parte actora su participación, le indicó que se publicarían los resultados en los medios que establecía la Convocatoria y cedió el uso de la voz a la diversa entrevistadora quien le deseo éxito y concluyó esa etapa.

En función de lo anterior, es posible concluir que resulta fundado lo alegado por la parte actora, en cuanto a que la entrevista que le fue practicada, en ciertos momentos, no se desarrolló de conformidad con la normativa aplicable, pues pudieron acontecer situaciones que se prestaban a constituir distracciones para la persona entrevistada.

Sin embargo, lo aducido por la demandante, a la postre es inoperante, porque aun cuando el comportamiento guardado por una de las personas entrevistadoras pudo ser distractor, ello no es suficiente para demostrar, de manera fehaciente, que la entrevista, examinada en su integridad, en las etapas de preparación, apertura, desarrollo y cierre, no se haya ajustado, por parte de quienes la aplicaron, a los principios de

objetividad, imparcialidad y profesionalismo de la función electoral.

De manera que, aun cuando de la videograbación referida puede advertirse que, en ciertos momentos, mientras la *parte actora* daba respuesta a las preguntas que se le hicieron para ser evaluada, una de las personas entrevistadoras atendía asuntos diversos, ello no resulta prueba irrefutable de que esa persona careciera de elementos para calificar las aptitudes de la parte actora, a partir de las respuestas ofrecidas durante la propia entrevista.

De hecho, aun cuando el comportamiento de la señalada persona entrevistadora pudiera haber representado motivos de distracción para la demandante, a partir de ello no puede concluirse inmediata e invariablemente, que dicha persona no contara con elementos de juicio que le permitan evaluar directamente, las competencias de la persona concursante o que dejara de lado información relevante para realizar su evaluación.

Ciertamente, la aplicación de la metodología para las entrevistas tiene como objetivo que las personas que resulten designadas, lo sean a partir de procedimientos verificables y, por ende, ceñidos a reglas predefinidas para garantizar que las personas aspirantes cubran los requisitos establecidos por las disposiciones legales aplicables y los previstos en la Convocatoria respectiva; en tanto que, **los funcionarios y órganos que estén involucrados en el proceso de designación deben de observar las reglas** establecidas para

la selección, guiar sus decisiones en los principios que rigen la materia electoral y motivar y fundamentar sus actos.

No obstante, la forma como una de las funcionarias entrevistadoras se condujo durante la entrevista practicada a la parte actora, no puede considerarse, en automático, como una circunstancia que hubiera trascendido negativamente en la calificación obtenida por la demandante en dicha etapa, o bien, en el resultado de la evaluación global de la persona aspirante.

Así pues, se estima que no le **asiste** la razón a la *parte actora*, cuando afirma que, la forma como se comportó una de las personas entrevistadoras, fue determinante para la asignación de calificaciones a la propia entrevista, por parte de las personas evaluadoras.

Al respecto, cabe señalar que la *Sala Superior* ha sustentado en diversos precedentes (**SUP-JDC-3138/2012**, **SUP-JDC-980/2013**, **SUP-JDC-1129/2013** y **acumulados**), que tratándose de la designación de una o un funcionario electoral, la motivación es sustancialmente distinta a la empleada en un acto de molestia.

Es decir, a pesar de que la facultad discrecional de designar a funcionarios no libera a la autoridad de fundar y motivar debidamente sus resoluciones, este elemento se satisface en forma diversa para la validez constitucional de los actos de molestia.

Lo anterior, porque la designación de funcionarios electorales no es propiamente un acto de molestia, al no dictarse en

perjuicio de algún particular, ni en menoscabo o restricción de alguno de sus derechos, por lo que para tenerlo por fundado y motivado, basta con invocarse la norma que otorga competencia y agotar el procedimiento respectivo.

No obstante, si se atiende a la sentencia fundadora de los criterios citados a ejemplo, —la recaída al expediente **SUP-JRC-227/2005**—, es evidente que los requisitos para tener por fundado y motivado un acto de designación, conservaron una **salvedad: que la motivación atienda a los principios de objetividad y racionalidad.**

En esa ejecutoria se estableció que los órganos jurisdiccionales, al revisar el ejercicio de la facultad de discrecionalidad, **deben constatar que se logró la finalidad de la norma de la mejor manera posible.**

Por lo que, en casos excepcionales, cuando la decisión discrecional adoptada por la autoridad administrativa electoral resulte evidentemente arbitraria o carente de la más elemental razonabilidad y se sujete a control judicial, **se debe valorar la decisión efectuada por el órgano facultado**, lo cual dependerá de cada caso concreto.

Pues resulta indiscutible que la atribución discrecional de designar personas funcionarias electorales **no puede ser tan amplia y generar decisiones arbitrarias**, al no ser suficiente el sólo hecho de estar autorizada y delimitada por la norma, porque el objetivo de esta facultad discrecional es que la autoridad a la cual se atribuye **opte por la decisión más razonable**, lo que tiende a **lograr**, de la mejor manera posible,

la finalidad perseguida por la norma que concede esa potestad.

Por tanto, si bien es cierto, las designaciones de las consejerías distritales derivan del ejercicio de una **facultad discrecional** del Consejo General del *IECM*, no obstante, para que éstas resulten válidas, **las entrevistas practicadas como etapa del respectivo proceso de selección, deben apegarse a las normas y principios rectores de la materia.**

Pues de lo contrario, la calificación que se emita por parte de las personas entrevistadoras carecería de una adecuada motivación y sustento, que atiendan a los principios de objetividad y racionalidad, al ser el resultado de una entrevista aplicada en forma deficiente por las propias entrevistadoras en perjuicio de la persona aspirante.

Empero, en el caso, a partir del análisis del modo como se desarrolló la entrevista por parte de una de las personas que la aplicó, no es posible derivar elementos suficientes como para concluir que haya incidido negativa y determinadamente en la motivación de la calificación otorgada a la parte actora:

Competencia	Nombre de la competencia	Calificación	Justificación de la calificación asignada
1	Resolución de Problemas Analiza y soluciona problemas; toma decisiones oportunas y razonables.	1.6	Presenta evidencia bastante de análisis y de capacidad en la toma de decisiones.
2	Trabajo en Equipo Colabora con otras personas; participa activamente hacia una meta común; valora la contribución de cada persona al equipo; comprende la repercusión de las propias acciones.	1.6	Cuenta con las competencias necesarias para el trabajo en equipo, con base a su experiencia laboral.
3	Liderazgo Orientar la acción de grupos; capacidad para integrar las opiniones de otros/as para llegar a los objetivos.	1.2	Aporta evidencias para determinar que cuenta con habilidades de liderazgo.
4	Negociación Resolución alternativa de conflictos o situaciones que impliquen acción multilateral. No influenciado; afirma ideas propias y persuade a otros; consigue apoyos y el compromiso de otros; negocia con eficacia.	1.2	Presenta evidencia para considerar que cuenta con esta competencia.
5	Disponibilidad y Compromiso Demostrar e identificar la misión y visión del IECM, asumir actitudes de involucramiento y lealtad a los principios rectores de la función electoral.	1.6	Aporta evidencias suficientes para considerar que cumple con esta competencia.
Calificación final (sumatoria)		7.2	

Como se advierte, se señaló que la *parte actora* contaba o aportaba evidencias de contar con las habilidades y competencias.

Por tanto, al estimarse que las circunstancias en que fue practicada la entrevista a la *parte actora*, no trascendieron a la motivación y al resultado de las calificaciones finales, lo conducente es confirmarlos, pues no se advierte que lo planteado en la demanda sea suficiente como para provocar algún cambio en la evaluación de las capacidades y aptitudes de la propia demandante como aspirante a una Consejería Distrital.

Por último, no pasa inadvertido que la *parte actora* indica que durante la entrevista se le discriminó por pertenecer a un grupo de atención prioritaria.

Al respecto, el artículo 4º de la *Constitución Federal* reconoce el principio de igualdad ante la ley de todas las personas y

adquiere aplicación para todas aquellas personas que aspiran a obtener una consejería distrital en el IECM, **sin importar su orientación sexual, identidad de género u otras características personales**, pues todas deben sujetarse a los mismos requisitos y condiciones para garantizar una contienda justa y equitativa.

La equidad en el concurso de asignación de consejerías puede garantizarse a partir de que todas las personas que aspiran a integrar los órganos colegiados **cumplan con los mismos requisitos** para obtener su asignación, como un elemento fundamental de la integridad que debe imperar en este tipo de concursos.

Incluso, la **metodología** para las entrevistas establece, como una directriz a observar en la preparación de esta etapa, el que las personas evaluadoras **deben mostrar una actitud no sexista ni discriminatoria** y como se vio, previamente, establece una serie de pautas sobre el lenguaje oral a fin de evitar un lenguaje sexista, la inclusión sobre edad y la vestimenta de las personas concursantes.

En el caso, del análisis y revisión integral de la videograbación que contiene la entrevista, no se aprecia que las preguntas efectuadas por las personas entrevistadoras, ni tampoco su actuar durante esta etapa, conllevaran a un trato desigual o discriminatorio hacia la parte demandante, debido a su identidad de género u orientación sexual.

Así pues, con independencia del comportamiento guardado por una de las personas entrevistadoras, en cuanto a la atención que debió guardar durante la entrevista, lo cierto es que, de la revisión a los cuestionamientos que fueron practicados a la *parte actora*, no se aprecia que hayan implicado en un trato desigual o discriminatorio hacia ella, debido a su identidad de género u orientación sexual.

Conclusión.

Al quedar evidenciado que no asiste razón a la parte actora, en cuanto a las razones planteadas para que le sea repuesta la etapa de entrevista y, por ende, su evaluación, lo procedente es confirmar el Acuerdo **IECM/ACU-CG-006/2024**, por el que aprobó la designación de las personas Consejeras Distritales, así como las listas de reserva correspondientes para este proceso electoral,

Por lo expuesto y fundado, se

R E S U E L V E

ÚNICO. Se **confirma** el acuerdo impugnado, para los efectos precisados en la consideración **SÉPTIMA** de este fallo.

NOTIFÍQUESE conforme a derecho corresponda.

Devuélvanse las constancias que correspondan y, en su oportunidad, **archívese** el expediente como asunto total y definitivamente concluido. Publíquese en el sitio de Internet de



este Tribunal, una vez que esta sentencia haya causado estado.

Así, lo resolvieron y firman las Magistradas y los Magistrados del Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, con dos votos a favor, de la Magistrada Martha Leticia Mercado Ramírez y del Colegiado Armando Ambriz Hernández, quien en ejercicio de la facultad prevista en el párrafo segundo del artículo 100 del Reglamento Interior de este Órgano Jurisdiccional, emite voto de calidad; con los votos en contra del Colegiado Juan Carlos Sánchez León y de María Antonieta González Mares, en funciones de Magistrada, designada mediante Acuerdo Plenario 003/2023. Con el voto particular que emite el Magistrado Juan Carlos Sánchez León, mismo que corre agregado a la presente Sentencia como parte integrante de esta. Todo lo actuado ante la Secretaria General, quien autoriza y da fe.

INICIA VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL MAGISTRADO ELECTORAL JUAN CARLOS SANCHEZ LEÓN EN EL JUICIO ELECTORAL TECDMX-JEL-012/2024.

Con el respeto que me merece la decisión de las Magistraturas integrantes del Pleno de este órgano jurisdiccional, en relación con la sentencia definitiva en comento, con fundamento en lo establecido en los artículos 185 fracción VII del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México; 87 fracción IV de la Ley Procesal Electoral de la Ciudad de México; 9, y 100 párrafo segundo, fracción I del Reglamento Interior del Tribunal Electoral de la Ciudad de México; me

TECDMX-JEL-012/2024

permiso emitir el presente **voto particular**, por no compartir las consideraciones y resolutive en que ésta fue aprobada.

En la sentencia que nos ocupa, se tiene como acto para establecer la oportunidad del medio de impugnación la notificación que se realiza a la parte actora del Acuerdo IECM/ACU-CG-006/2024, del Consejo General, el quince de enero de dos mil veinticuatro.

Derivado de ello, se concluyó que el inicio del cómputo del plazo para promover el medio de impugnación debía ser dentro de los cuatro días siguientes a que fue notificado del acuerdo citado. Sin embargo, en la presente sentencia se determina que la parte actora controvierte la etapa de la entrevista, en específico en la forma en que se desarrolló la entrevista realizada a la parte actora.

En ese sentido, no comparto que se tenga como acto para tener oportuno el medio de impugnación para inconformarse de la etapa de la entrevista, el Acuerdo emitido por el Consejo General del Instituto Electoral por el que se aprobó la designación de las personas Consejeras Distritales, así como las listas de reserva, toda vez que, en mi consideración, en el presente asunto se actualiza la **causal de improcedencia** prevista en el artículo 49 fracción IV de la Ley Procesal Electoral de la Ciudad de México, consistente en que los medios de impugnación son improcedentes y deben desecharse de plano **cuando se presenten fuera de los plazos establecidos en la ley.**



Lo anterior ya que, desde mi perspectiva, el plazo para promover oportunamente el presente juicio electoral transcurrió del veintidós al veinticinco de diciembre de dos mil veintitrés, ya que, el veintiuno de diciembre del mismo año, la Comisión Provisional, mediante Acuerdo IECM/CPVOCCD/18/2023, aprobó la resolución de las solicitudes de revisión de los resultados de la valoración curricular, **entrevista** y finales de las personas aspirantes.

En ese contexto, si la demanda se presentó el diecisiete de enero de dos mil veinticuatro, es que resulta evidente su presentación **extemporánea**, por lo que el juicio electoral que nos ocupa debe ser desechado al actualizarse una causal de improcedencia prevista en la Ley Procesal local.

En razón de ello, es que respetuosamente me permito disentir de las consideraciones en que es aprobada la presente resolución por la mayoría de las Magistraturas integrantes del Pleno de este Tribunal Electoral.

**CONCLUYE VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL
MAGISTRADO ELECTORAL JUAN CARLOS SANCHEZ
LEÓN EN EL JUICIO ELECTORAL TECDMX-JEL-012/2024.**

**ARMANDO AMBRIZ HERNÁNDEZ
MAGISTRADO PRESIDENTE INTERINO**

**MARÍA ANTONIETA GONZÁLEZ
MARES
EN FUNCIONES DE
MAGISTRADA**

**MARTHA LETICIA MERCADO
RAMÍREZ
MAGISTRADA**

**JUAN CARLOS SÁNCHEZ LEÓN
MAGISTRADO**

**ELIZABETH VALDERRAMA LÓPEZ
SECRETARIA GENERAL**

“Este documento es una versión pública de su original, elaborada el día veintiuno de febrero 2024, motivo por el cual los datos personales se han eliminado de conformidad con los artículos 100, 106, fracción III, 107 y 116 de la Ley General de Transparencia, Acceso a la Información Pública; 6, fracciones XII, XXII, XXIII y XLIII, 169, fracción III, 177 y 186 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; 62 fracciones de la I a XI, de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México; y numerales segundo, fracciones XVII y XVIII, séptimo, trigésimo octavo, quincuagésimo sexto, sexagésimo y sexagésimo primero, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la elaboración de versiones públicas, colocándose en la palabra testada un cintillo negro.”