

La leyenda de los datos testados se encuentra al final del presente

TERCERO. Materia de la controversia.....	7
3.1. Síntesis de agravios.....	8
3.2. Pretensión y causa de pedir.....	11
3.3. Metodología.....	11
CUARTO. Estudio de fondo.....	12
4.1. Decisión.....	12
4.2. Marco normativo.....	13
4.3. Caso concreto.	25
RESUELVE	44

GLOSARIO

Acto o informe impugnado o controvertido:	Informe sobre la revisión de resultados de la evaluación del desempeño del periodo 2024-2025 de la C. [REDACTED]
Autoridad Responsable o Secretaría Administrativa:	Secretaría Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México.
Código Electoral:	Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México.
Consejo General:	Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México.
Constitución Federal:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Constitución Local:	Constitución Política de la Ciudad de México.
Evaluator:	Jaime Mariano Escárzaga Quintanar.
Instituto Electoral o IECM:	Instituto Electoral de la Ciudad de México.
Sala Regional:	Sala Regional Ciudad de México del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
SPEN:	Servicio Profesional Electoral Nacional.
Suprema Corte:	Suprema Corte de Justicia de la Nación.
Ley Procesal Electoral:	Ley Procesal Electoral de la Ciudad de México.
Parte actora o promovente:	[REDACTED]
Tribunal Electoral u órgano jurisdiccional:	Tribunal Electoral de la Ciudad de México.

ANTECEDENTES

De lo narrado por la parte promovente en la demanda, de los hechos notorios², así como de las constancias que obran en el expediente, se advierte lo siguiente:

² Invocados de acuerdo con el artículo 52 de la Ley Procesal Electoral.

I. Actos previos.

1. Evaluación de desempeño. El veintisiete de febrero, el Consejo General del IECM aprobó el dictamen con los resultados de la evaluación del desempeño de las personas integrantes del SPEN del sistema OPLE, correspondiente al periodo 2024-2025.

2. Solicitud de revisión. El veintitrés de marzo, la parte actora presentó escrito, ante la Secretaría Administrativa del IECM, a fin de solicitar la revisión de los resultados en su evaluación del desempeño.

3. Acto impugnado. El dieciocho de junio, la autoridad responsable emitió el Informe sobre la revisión de resultados de la evaluación del desempeño del periodo 2024-2025 de la promovente. Dicho acto se hizo de conocimiento de la parte actora a través del oficio IECM/SA/1437/2026, notificado por correo electrónico de diecinueve de junio.

II. Juicio Electoral.

1. Demanda. El veinticinco de junio, la parte actora presentó, ante el Instituto Electoral, el escrito de demanda que dio origen al presente Juicio Electoral.

2. Trámite de Ley. El dos de julio, el Instituto Electoral remitió la demanda y demás documentación relacionada con el presente Juicio Electoral a este órgano jurisdiccional, de

manera electrónica. El tres de julio remitió tal documentación de manera física.

3. Turno. El tres de julio, el magistrado presidente de este Tribunal Electoral, ordenó integrar el expediente **TECDMX-JEL-397/2026**, y turnarlo a la ponencia a su cargo³, a efecto de que se realizaran todos los actos y diligencias necesarios para su sustanciación.

4. Radicación. Posteriormente, el magistrado instructor radicó en la ponencia el expediente de mérito.

5. Admisión y cierre de instrucción. En su oportunidad, al no existir diligencias pendientes por realizar, el magistrado instructor admitió la demanda y ordenó la formación del proyecto de resolución correspondiente.

RAZONES Y FUNDAMENTOS

PRIMERO. Competencia.

Este Tribunal Electoral es competente⁴ para conocer y resolver el presente juicio electoral, toda vez que, en su carácter de máximo órgano jurisdiccional electoral en la Ciudad de México, tiene a su cargo, entre otras cuestiones, garantizar que todos los actos y resoluciones en la materia se sujeten a los principios de legalidad, constitucionalidad y convencionalidad.

³ Lo que se cumplimentó mediante oficio TECDMX/SG/2078/2026.

⁴ Lo anterior, con fundamento en los artículos 1, 17, 122, Apartado A, fracciones VII y IX, en relación con el 116, fracción IV, incisos b) y c) y 133, de la Constitución Federal; 38, numeral 4, y 46, apartado A, inciso g), de la Constitución Local; 1, 2, 30, 31, 165 fracciones I y V, 171, 178 y 179, fracción I, del Código Electoral; 1, 28, fracciones I y II, 37 fracción I, 85, 91, 102 y 103, fracciones II Bis y IV, de la Ley Procesal Electoral.

De ahí que le corresponda resolver, en forma definitiva e inatacable, entre otros asuntos, las resoluciones de la Secretaría Administrativa del IECM efectuadas en el marco de la evaluación del desempeño del personal del SPEN del sistema de los organismos públicos locales electorales.

Asimismo, la materia de la presente controversia corresponde al ámbito electoral, pues la parte actora impugna una resolución administrativa-electoral de la autoridad responsable con la pretensión de que este Tribunal Electoral revoque los apartados controvertidos y ordene que la Secretaría Administrativa modifique su contenido.

En ese sentido, la vía procedente es el **juicio electoral y no el juicio especial laboral**, pues — a diferencia de precedentes como el juicio de clave **TECDMX-JLI-003/2022**— no se controvierte la imposición de una sanción disciplinaria laboral, ni se reclama alguna prestación, modificación de condiciones de trabajo o la restitución de algún otro derecho de naturaleza laboral. Por el contrario, la pretensión se dirige exclusivamente a revocar un acto administrativo-electoral emitido en el marco de la evaluación del desempeño del SPEN.

Lo anterior permite distinguir este asunto de precedentes como los juicios de clave **TECDMX-JLI-008/2026** y **TECDMX-JLI-009/2026**, en los que la controversia derivó de un procedimiento laboral sancionador y se vinculó directamente con posibles afectaciones a derechos laborales, circunstancia que justificó su conocimiento mediante juicio especial laboral.

En el presente caso no concurren esas características, por lo que corresponde sustanciarlo mediante juicio electoral.

SEGUNDO. Procedencia.

El medio de impugnación reúne los requisitos de procedibilidad⁵, como se explica a continuación:

2.1. Forma. La demanda se presentó por escrito y en ella consta el nombre y firma de quien promueve, se identifica el acto reclamado, los hechos en que se basa la impugnación y los agravios que le causa la determinación de la autoridad responsable.

2.2. Oportunidad. Por regla general, los medios de impugnación deben ser promovidos dentro del plazo de cuatro días, contados a partir del día siguiente al que se tenga conocimiento del acto impugnado o que haya sido notificado el mismo.

En el caso, la resolución controvertida fue emitida el pasado dieciocho de junio. Dicho acto se hizo de conocimiento de la parte actora a través del oficio IECM/SA/1437/2026, notificado por correo electrónico de diecinueve de junio. Por ello, si la demanda fue presentada el veinticinco de junio siguiente, es evidente que es oportuna, tomando en consideración que los días veinte y veintiuno de junio fueron sábado y domingo.

⁵ Establecidos por el artículo 47, de la Ley Procesal Electoral.

2.3. Legitimación e interés jurídico. Estos requisitos se tienen por satisfechos⁶.

La parte actora se encuentra legitimada para presentar el presente medio de impugnación, al tratarse de una ciudadana que acude por propio derecho a controvertir un acto de una autoridad en materia electoral. Además, cuenta con interés jurídico, pues impugna el informe sobre la revisión de resultados de la evaluación del desempeño del periodo 2024-2025 correspondiente a su persona, en su calidad de integrante activo del SPEN.

2.4. Definitividad. Este requisito se encuentra cumplido dado que no existe un medio de impugnación diverso que la parte promovente deba agotar previo a acudir a la presente instancia.

2.5. Reparabilidad. El acto impugnado no se ha consumado de modo irreparable porque, de estimarse fundados los agravios, aún es susceptible de revocación, modificación o anulación por este órgano jurisdiccional y, en consecuencia, es posible restaurar el orden jurídico que se considera transgredido.

TERCERO. Materia de la controversia.

Este Tribunal Electoral analizará de manera íntegra el escrito de demanda⁷, a efecto de identificar los agravios, con

⁶ De conformidad con lo previsto en el artículo 46, fracción IV, y 103, fracción I, de la Ley Procesal Electoral.

⁷ En ejercicio de la atribución dada por los artículos 89 y 90, de la Ley Procesal.

independencia de su ubicación, toda vez que no es requisito que estén contenidos en un capítulo especial. De ser el caso, se suplirá la deficiencia en la expresión de la inconformidad para desprender el perjuicio que señala la parte actora y salvaguardar su garantía de acceso a la justicia.⁸

Lo anterior no implica una suplencia total, ante la ausencia de hechos de los que se desprendan agravios, ya que corresponde a la parte actora la carga de indicar, al menos, la lesión que ocasiona el acto o resolución impugnados, así como los motivos que originaron ese perjuicio⁹. De esta manera, este órgano jurisdiccional no está obligado a estudiar oficiosamente agravios que no fueron invocados, puesto que ello no constituiría una suplencia de la queja, sino una subrogación total en el papel de las personas que promueven.

3.1. Síntesis de agravios.

La parte actora controvierte el informe sobre la revisión de resultados de la evaluación del desempeño del periodo 2024-2025, que recayó a su persona. En concreto, combate la determinación de la autoridad responsable consistente en confirmar la calificación “Consolidado (80%)”, otorgada en los siguientes reactivos de la evaluación del desempeño:

- Reactivos 1.1, 2.1, 3.1 y 3.2 de la competencia “Atención de asuntos jurídicos”, y

⁸ Al respecto, es aplicable en lo conducente la **Jurisprudencia J.015/2002** de este Tribunal Electoral, de rubro: “**SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA ARGUMENTACIÓN DE LOS AGRAVIOS. PROCEDE EN LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN CUYA RESOLUCIÓN CORRESPONDA AL TRIBUNAL ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL**”.

⁹ De conformidad con el artículo 47, de la Ley Procesal Electoral.

- Reactivos 1.1, 3.2 y 5.1 de la competencia “Trabajo en equipo y redes de colaboración”.

Además, afirma que la Secretaría Administrativa no se pronunció sobre el reactivo 3.1 de la competencia “Trabajo en equipo y redes de colaboración”.

Ahora bien, la demanda esgrime dos agravios en contra de lo determinado por la Secretaría Administrativa.

En primer lugar, indica que acusa una **indebida fundamentación y motivación**, dado que la autoridad responsable omitió ponderar que la promovente desempeñó sus tareas de forma paralela a un hostigamiento laboral extremo acreditado.

Al respecto, en el apartado de hechos, se indica que, durante el ciclo 2024-2025, la promovente realizó sus actividades en un ambiente laboral caracterizado por hostigamiento y exclusión sistémica, por parte de su superior jerárquico directo y evaluador del factor de competencias. Ante esta situación, instó la apertura del Procedimiento Laboral Sancionador de clave IECM-UTAJ/SE/PLS/08/2024, en el que se dictaron medidas cautelares de protección para salvaguardar su salud física e integridad.

En este contexto, el personal de la Unidad de Asuntos Jurídicos levantó doce actas circunstanciadas de verificación del cumplimiento de medidas cautelares, en las que consta que el superior jerárquico incurrió en conductas como el

bloqueo físico de las funciones de informática de la actora, la retención de contraseñas de las redes distritales, la denegación de un espacio de trabajo seguro, la eliminación deliberada de borradores y bandejas compartidas de correo electrónico, así como la negativa de proporcionarle transportes para comisiones oficiales.

Por ello —a su juicio— calificar como "ordinario" el desempeño en sus funciones representa una falta de perspectiva de género, de equidad y una indebida fundamentación y motivación del acto impugnado.

En segundo lugar, se señala una violación a las formalidades del debido proceso y al principio de imparcialidad, por admitir la intervención de un evaluador en evidente conflicto de interés y dolo represivo manifiesto.

La parte actora indica haber aportado evidencia de que el evaluador se encontraba sujeto al referido Procedimiento Laboral Sancionador de clave IECM-UTAJ/SE/PLS/08/2024, instruido por conductas de hostigamiento laboral sistemático y violencia de género ejercida en perjuicio de la promovente.

Sin embargo, la autoridad responsable justificó la intervención del agresor argumentando, de manera meramente formal, que la Dirección Ejecutiva del SPEN emitió una consulta general en la que se señalaba que los Lineamientos no prevén una causal expresa de excusa para delegar la evaluación por la existencia de denuncias.

A consideración de la promovente, este razonamiento es inamisible. Por ello, ante la falta absoluta de imparcialidad del evaluador, su valoración sobre el factor de competencias controvertido debió anularse.

3.2. Pretensión y causa de pedir.

La pretensión de la parte actora consiste en que este Tribunal Electoral revoque la calificación otorgada en los reactivos indicados previamente y, en plenitud de jurisdicción, ordene a la responsable que asigne a la promovente la calificación “En forma adicional a lo requerido (100%)”, reconfigurando su calificación anual en el ciclo 2024-2025 y ordenando la consecuente corrección de su calificación y dictamen de la evaluación trianual 2022-2025.

La causa de pedir del promovente radica en que la autoridad responsable debió haber declarado nula la valoración del evaluador y ponderar que la promovente desempeñó sus tareas de forma paralela a un hostigamiento laboral extremo acreditado.

3.3. Metodología.

Los motivos de inconformidad se analizarán en el orden en que fueron expuestos, sin que ello cause afectación jurídica a la parte actora, porque lo relevante es que todos sus agravios

sean estudiados con independencia del orden con el que se realice.¹⁰

CUARTO. Estudio de fondo.

4.1. Decisión.

La calificativa correspondiente a los agravios es del tenor siguiente:

- Resulta **infundado** el agravio consistente en que la Secretaría Administrativa no se pronunció sobre el reactivo 3.1 de la competencia “Trabajo en equipo y redes de colaboración”, pues sí lo hizo, aunque ello no constara en la tabla de síntesis situada al final del informe impugnado.
- Es **infundado** el agravio relativo a que la autoridad responsable omitió considerar el contexto de hostigamiento laboral en el que la promovente desempeñó sus funciones, pues del informe impugnado se advierte que dicha circunstancia sí fue tomada en cuenta e, incluso, motivó la reponderación de uno de los reactivos; mientras que, respecto de las valoraciones confirmadas, la parte actora no explicó de manera concreta cómo las condiciones laborales que refiere incidieron en cada uno de los comportamientos evaluados ni por qué, a partir de ellas, resultaban

¹⁰ En términos de la Jurisprudencia 4/2000, de rubro: “**AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN**”. Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Suplemento 4, Año 2001, páginas 5 y 6.

incorrectas las razones expuestas por la Secretaría Administrativa.

- El agravio relativo a la indebida admisión de la intervención de un evaluador es **inoperante**, por una parte, e **infundado**, por la otra. Lo **inoperante** radica en que la promovente partió de un presupuesto falso, pues lo determinado en el acto impugnado se fundamentó en un contraste entre la solicitud de revisión, las evidencias aportadas por la persona evaluada, la motivación registrada por la persona evaluadora y los argumentos formulados por ambas partes, y no en una réplica de la valoración del evaluador. Por otra parte, es **infundado** el planteamiento relativo a que la permanencia de la persona evaluadora obedeció a una mera formalidad, pues su intervención deriva de la configuración jerárquica prevista en la normativa aplicable y de la interacción directa y sostenida con la persona evaluada; además, el procedimiento contempla parámetros objetivos y mecanismos de revisión que permiten verificar y, en su caso, modificar las valoraciones emitidas.

4.2. Marco normativo.

4.2.1. Evaluación del desempeño del personal del SPEN.

El artículo 88, fracción XXIV, del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, en relación con el artículo 20, fracción XXII, del Reglamento

Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México, establece que corresponde al Órgano de Enlace con el Instituto Nacional Electoral atender los asuntos relacionados con el Servicio Profesional Electoral Nacional, en el ámbito de competencia del Instituto Electoral, así como realizar las actividades previstas en la normativa emitida por el Instituto Nacional Electoral para la operación y seguimiento de los mecanismos del referido Servicio.

Por su parte, los Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales —en adelante, Lineamientos de Evaluación— regulan las etapas, personas participantes, responsabilidades y procedimientos aplicables a la evaluación del desempeño. Asimismo, disponen que ésta debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, imparcialidad, transparencia, certeza y máxima publicidad, con base en evidencias verificables y en la observación de los comportamientos asociados a las competencias y metas asignadas al personal evaluado.

En particular, el artículo 12, fracción I, de los Lineamientos de Evaluación prevé que, cuando se advierta que las calificaciones asignadas no corresponden con los soportes documentales o con la motivación registrada en el Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional (SIISPEN), el Órgano de Enlace podrá solicitar el ajuste de dichas calificaciones conforme a la evidencia presentada.

A su vez, los artículos 70 y 74 de los Lineamientos de Evaluación establecen las obligaciones de las personas evaluadoras, entre las que se encuentran dar seguimiento al desempeño durante el periodo sujeto a evaluación; recopilar y resguardar las evidencias que sustenten las valoraciones emitidas; registrar la evaluación en el sistema correspondiente, y motivar adecuadamente las calificaciones asignadas, de manera que éstas guarden congruencia con los hechos observados y con los elementos objetivos que las sustenten.

De igual forma, los artículos 85 a 90 de los referidos Lineamientos regulan el procedimiento de revisión de los resultados de la evaluación del desempeño, mediante el cual el personal evaluado puede solicitar la revisión de las calificaciones obtenidas cuando considere que éstas no corresponden con las evidencias aportadas, los comportamientos observados o las disposiciones aplicables.

En dicho procedimiento corresponde al Órgano de Enlace con el INE verificar la procedencia de la solicitud, analizar los argumentos y pruebas aportados, revisar la información registrada en el SIISPEN y emitir la determinación que corresponda conforme a la normativa aplicable. Por otro lado, el Instructivo establece los criterios metodológicos para la evaluación de los comportamientos asociados a las competencias técnicas, clave y directivas, así como los niveles de cumplimiento y los elementos que deben considerarse para sustentar la valoración del desempeño. Asimismo, prevé que la evaluación se registre en el SIISPEN, herramienta institucional destinada a documentar y resguardar las

evidencias, motivaciones y valoraciones realizadas durante el proceso de evaluación.

En ese contexto, la evaluación del desempeño constituye un acto técnico-administrativo que debe sustentarse en elementos objetivos, verificables y congruentes con las evidencias recabadas durante el periodo evaluado. En ella se valora, tanto cualitativa como cuantitativamente, el cumplimiento individual y colectivo de las metas asignadas a las personas evaluadas, así como las competencias asociadas a sus funciones, principios y valores institucionales. Para tal efecto, la evaluación debe alinearse preponderantemente con la planeación institucional, el Catálogo del Servicio y la normativa aplicable, de conformidad con el artículo 14 de los Lineamientos de Evaluación.

De lo anterior se sigue que las valoraciones emitidas por las personas evaluadoras deben encontrarse debidamente fundadas y motivadas, de manera que exista correspondencia entre los comportamientos observados, las evidencias disponibles, la motivación registrada en el SIISPEN y el nivel de cumplimiento asignado. Por tanto, al resolver los procedimientos de revisión de resultados, corresponde al Órgano de Enlace con el INE verificar que la evaluación se haya realizado conforme a los principios y reglas aplicables, particularmente aquellos relativos a la objetividad, imparcialidad, congruencia, legalidad y certeza, a fin de garantizar que las calificaciones otorgadas reflejen razonablemente el desempeño efectivamente acreditado por la persona evaluada.

Ahora bien, el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, vigente desde el ocho de junio de dos mil diecisiete, establece en sus artículos 152 y 153 que las personas servidoras públicas ejecutivas y técnicas del Instituto Electoral se registrarán por el sistema del Servicio Profesional Electoral Nacional que, para tal efecto, determine el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, con observancia de lo previsto en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Estatuto y demás normativa aplicable.

Asimismo, el artículo 155 del referido Código dispone que el ingreso al Servicio Profesional Electoral Nacional estará condicionado al cumplimiento de los requisitos previstos en el Estatuto y demás normativa aplicable. Por su parte, el artículo 156 establece que la permanencia de las personas servidoras públicas integrantes del Servicio en el Instituto Electoral estará sujeta, entre otros aspectos, a la acreditación de los exámenes de los programas de formación y al resultado de la evaluación anual que se realice en términos de lo dispuesto en el Estatuto y demás normativa aplicable.

En el mismo sentido, el artículo 162, fracción III, del Código Electoral Local establece que las personas integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional tienen, entre otras obligaciones, la de cumplir las reglas para la permanencia en dicho Servicio, en términos del Estatuto y de las normas aplicables.

De esta manera, del marco normativo expuesto se advierte que la permanencia de las personas integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Instituto Electoral se encuentra sujeta, entre otros aspectos, al cumplimiento de dos condiciones fundamentales:

- La acreditación de los exámenes correspondientes a los programas de formación; y
- La obtención del resultado de la evaluación anual del desempeño, en términos de lo previsto en el Estatuto y demás normativa aplicable.

Por tanto, para efectos del presente asunto, resulta relevante atender no sólo a la existencia de una calificación determinada, sino también a las reglas que rigen su obtención, particularmente las relativas a la valoración objetiva del desempeño, la existencia y correspondencia de las evidencias que la sustentan, la debida motivación de las calificaciones y del procedimiento previsto para su revisión.

4.2.2. Juzgar con perspectiva de género.

Juzgar con perspectiva de género implica reconocer la situación de desventaja particular en la que históricamente se han encontrado las mujeres como consecuencia de la construcción que socioculturalmente existe en torno a la posición y rol que debieran asumir, como una cuestión inevitable e implícita a su sexo¹¹.

¹¹ En términos de lo establecido en la tesis **1a. XXVII/2017** emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro: "**JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN**"¹¹,

A partir de esta perspectiva, es posible identificar la existencia de distinciones indebidas, exclusiones o restricciones basadas en el género de las personas, impidiendo el goce de los derechos de las mujeres; lo que implica que este órgano jurisdiccional considere los siguientes elementos¹²:

- I. La existencia de situaciones de poder relacionadas con algún género que se traduzcan en un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- II. Revisará los hechos y valorará las pruebas sin estereotipos o prejuicios de género con la finalidad de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- III. Las pruebas que haya reunido -de haberlo considerado necesario- para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género que existan en el caso;
- IV. Si detectara una situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionará la neutralidad del derecho aplicable y analizará el impacto de la resolución para lograr que sea justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género;
- V. Aplicará los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas; y
- VI. Empleará lenguaje incluyente, es decir, evitará que el uso de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, con

¹² De acuerdo con la propia tesis 1a. XXVII/2017 10a. -antes referida- de la Primera Sala de la SCJN.

el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Asimismo, en términos de las directrices contenidas en el Protocolo para juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN, dicha perspectiva implica hacer realidad el derecho a la igualdad, respondiendo a una obligación constitucional y convencional de combatir la discriminación por medio del quehacer jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder.

No obstante, aplicar esta perspectiva en un caso particular, no se traduce en que el órgano jurisdiccional esté obligado a resolver el fondo conforme a las pretensiones planteadas atendiendo solamente al género de las personas, ni que dejen de observarse los requisitos de procedencia para la interposición de cualquier medio de defensa ni los criterios legales y jurisprudenciales que al caso resulten aplicables,¹³". Ello, ya que las formalidades procesales, así como los criterios de la Sala Superior del TEPJF y de la SCJN, son los mecanismos que hacen posible arribar a una resolución adecuada.

Por tanto, dichas directrices serán tomadas en cuenta en el caso bajo estudio.

¹³ conforme a lo razonado en la **tesis II.1o.1 CS** emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, de rubro: "**PERSPECTIVA DE GÉNERO. LA OBLIGACIÓN DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE JUZGAR BAJO DICHO PRINCIPIO, NO SIGNIFICA QUE DEBAN RESOLVER EL FONDO DEL ASUNTO CONFORME A LAS PRETENSIONES PLANTEADAS POR LAS O LOS GOBERNADOS**". Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 35, octubre de dos mil dieciséis, tomo IV, página 3005.

4.2.3. Principio de legalidad.

De acuerdo con el principio de legalidad, todos los actos y resoluciones en materia electoral deben sujetarse invariablemente a lo previsto en la Constitución Federal y a las disposiciones legales aplicables. En ese sentido, el artículo 16 constitucional, en su primer párrafo, establece el imperativo para toda autoridad de fundar y motivar los actos que incidan en la esfera jurídica de las personas.

Las exigencias constitucionales de fundamentación y motivación deben satisfacerse en atención a la naturaleza del acto emitido. Así, la fundamentación implica la cita precisa de los preceptos legales aplicables al caso concreto, mientras que la motivación consiste en la expresión clara, lógica y congruente de las razones y circunstancias particulares que llevaron a la autoridad a emitir la determinación correspondiente, debiendo existir una adecuada correspondencia entre los hechos del caso y las normas jurídicas invocadas.

En este sentido, no basta con señalar de manera genérica disposiciones legales o formular afirmaciones abstractas, sino que la autoridad está obligada a exteriorizar un razonamiento que permita advertir por qué, en el caso específico, se actualiza el supuesto normativo que sustenta su decisión.

El referido principio de legalidad se encuentra estrechamente vinculado con el sistema de justicia electoral, por lo que tales

exigencias deben observarse de manera estricta por las autoridades al emitir actos que incidan en los derechos de participación ciudadana.¹⁴ Ahora bien, la inobservancia de dicho mandato constitucional puede manifestarse bajo dos vertientes: la falta de fundamentación y motivación, o bien, su indebida o incorrecta realización.

La falta de fundamentación y motivación se actualiza cuando la autoridad omite citar los preceptos legales aplicables o deja de expresar las razones que justifican su determinación; mientras que la indebida fundamentación y motivación ocurre cuando, aun citando normas y exponiendo argumentos, éstos no resultan aplicables al caso concreto o no guardan congruencia con los hechos que se pretenden sustentar.

En este contexto, la debida fundamentación y motivación no sólo constituye una formalidad exigida por la Constitución, sino que tiene como finalidad garantizar el principio de certeza jurídica, entendido como el derecho de las personas a conocer con claridad, precisión y congruencia las razones que sustentan los actos de autoridad, a fin de evitar arbitrariedades y permitir el ejercicio pleno de sus derechos.

4.2.4. Inoperancia.

La Sala Superior¹⁵ ha considerado que para analizar un concepto de agravio su formulación debe ser expresando

¹⁴ Tal como lo ha sostenido la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en la jurisprudencia 21/2001, de rubro “**PRINCIPIO DE LEGALIDAD ELECTORAL**”.

¹⁵ Jurisprudencia 03/2000, de rubro: “**AGRAVIOS, PARA TENERLOS POR DEBIDAMENTE CONFIGURADOS ES SUFICIENTE CON EXPRESAR LA CAUSA DE PEDIR**”.

claramente la causa de pedir, detallando la lesión o perjuicio que le ocasiona la sentencia impugnada (o acto impugnado), así como los motivos que originaron ese agravio, con independencia de su ubicación en cierto capítulo o sección del escrito de demanda, así como de su presentación, formulación o construcción lógica.

Así, cuando el impugnante omite expresar argumentos debidamente configurados, en los términos anticipados, éstos deben ser calificados como inoperantes, ya sea porque se trate de:

- Una simple repetición o abundamiento respecto de los expresados en la instancia anterior.
- Argumentos genéricos o imprecisos de tal forma que no se pueda advertir la causa de pedir.
- Cuestiones que no fueron planteadas en los medios de impugnación cuya resolución motivó el medio de impugnación que ahora se resuelve.
- **Argumentos que no controviertan los razonamientos de la responsable, los cuales son el sustento de la sentencia o acto impugnado.**
- Resulte innecesario su estudio ante la circunstancia de que, por el contenido o fin que se pretende alcanzar, no conduzca a algún efecto práctico o incluso teniéndolo, no sea posible resolver la cuestión planteada sobre la base de esas manifestaciones, al existir una determinación o prohibición expresa en la Constitución o ley aplicable, y
- Cuando se haga descansar, sustancialmente, en lo que se argumentó en un motivo de disenso que haya sido

desestimado, lo que haría que de ninguna manera resultara fundado u operante, por basarse en la supuesta procedencia de aquél.

El artículo 89 de la Ley Procesal establece que, en los medios de impugnación, este Tribunal Electoral deberá suplir las deficiencias u omisiones en la argumentación de los agravios cuando los mismos puedan ser deducidos claramente de los hechos expuestos, sin que tal suplencia pueda ser total, pues para que opere es necesario que en los agravios, por lo menos se señale con precisión la lesión que ocasiona el acto o resolución impugnada, así como los motivos que originaron ese perjuicio, para que con tal argumento expuesto por la parte enjuiciante, dirigido a demostrar la ilegalidad de las consideraciones que la responsable tomó en cuenta para resolver en el sentido que lo hizo, el tribunal lo estudie con base en los preceptos jurídicos aplicables.

De manera que, no basta que la parte recurrente exprese los agravios en forma genérica y abstracta, es decir, que se concrete a hacer simples aseveraciones, sino que se requiere que exponga de manera razonada los motivos concretos en los cuales sustenta sus alegaciones, para que el órgano jurisdiccional emprenda el examen de la legalidad de la resolución impugnada. En otras palabras, es necesario que explique el porqué de sus aseveraciones, pues de lo contrario los agravios resultarán inoperantes¹⁶.

¹⁶ Sirve de criterio orientador la tesis aislada emitida por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en materia civil del Primer Circuito, de rubro: **"AGRAVIOS INOPERANTES EN LA REVISIÓN. LO SON LAS SIMPLES EXPRESIONES GENÉRICAS Y ABSTRACTAS CUANDO NO PROCEDE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE"**. Consultable en el Semanario judicial de la

4.3. Caso concreto.

4.3.1. Omisión de pronunciamiento sobre el reactivo 3.1 de la competencia “Trabajo en equipo y redes de colaboración”.

La parte actora sostiene que la autoridad responsable omitió pronunciarse respecto del reactivo 3.1 de la competencia “Trabajo en equipo y redes de colaboración”, lo que implica que el acto impugnado carece de exhaustividad respecto de uno de los comportamientos cuya revisión solicitó.

Sin embargo, el agravio es **infundado**.

Contrariamente a lo señalado por la promovente, de las páginas 30 a 33 del informe impugnado se advierte que la Secretaría Administrativa sí realizó un estudio específico del reactivo 3.1 de la competencia “Trabajo en equipo y redes de colaboración”, cuyo comportamiento objeto de evaluación consistió en “Establecer relaciones profesionales respetuosas con las personas, con base en la comprensión de sus necesidades y circunstancias”.

En concreto, la autoridad responsable analizó las manifestaciones de la persona evaluada y de la persona evaluadora, así como las evidencias relacionadas con el proceso de tramitación de tarjetas de gratuidad para

integrantes de las COPACO, entre ellas el reporte de credenciales del SEDICOP, el oficio IECM-DD22 007-2025 y el reporte de control de entrega-recepción de tarjetas de gratuidad. A partir de esos elementos, tuvo por acreditado que la promovente participó en la orientación y atención de las personas integrantes de las COPACO, así como en el seguimiento y control de dicho procedimiento.

En dicho estudio, la Secretaría Administrativa emitió una determinación expresa respecto de ese comportamiento y confirmó la evaluación en el nivel de cumplimiento “Consolidado”, al estimar que no se acreditaba el establecimiento de relaciones profesionales respetuosas de manera consistente, sistemática y correcta en la totalidad de las ocasiones, aunque mantuvo la valoración originalmente asignada con la finalidad de no afectar la situación de la persona evaluada.

Por tanto, lo cierto es que sí existió un pronunciamiento expreso sobre el reactivo 3.1.

No pasa inadvertido que en la tabla conclusiva ubicada al final del informe no se incluyó el reactivo 3.1 de la competencia “Trabajo en equipo y redes de colaboración”, tal y como se advierte:

Competencia	Reactivo	Determinación	Valoración
Atención de asuntos jurídicos	1.1	Confirmación	Consolidado
	2.1	Confirmación	Consolidado
	3.1	Confirmación	Consolidado
	3.2	Confirmación	Consolidado
Trabajo en equipo y redes de colaboración	1.1	Confirmación	Consolidado
	2.1	Reposición	En forma adicional a lo requerido
	3.2	Confirmación	Consolidado
	5.1	Confirmación	Consolidado
	6.1	Reponderación	

Empero, dicha circunstancia constituye únicamente una inconsistencia en la integración de la tabla de síntesis y no demuestra la ausencia de un pronunciamiento sobre el reactivo cuestionado. Como se expuso, en el cuerpo del acto impugnado existe un apartado específico destinado a su análisis, en el que la autoridad examinó los argumentos y evidencias correspondientes y emitió una determinación expresa consistente en confirmar la valoración de “Consolidado”.

En consecuencia, el hecho de que el reactivo 3.1 no haya sido incorporado en la tabla final no permite concluir que la autoridad responsable hubiera omitido su estudio, pues dicha tabla únicamente sintetiza las determinaciones previamente desarrolladas y no sustituye las consideraciones contenidas en el cuerpo del informe.

De ahí que resulte **infundado** el agravio.

4.3.2. Falta de consideración del contexto de hostigamiento laboral.

La parte actora sostiene que el informe impugnado se encuentra indebidamente fundado y motivado, porque la autoridad responsable confirmó la calificación “Consolidado (80%)” en diversos reactivos, sin ponderar las condiciones extraordinarias en las que desarrolló sus funciones durante el periodo evaluado.

En particular, refiere que durante el ciclo 2024-2025 desempeñó sus actividades en un ambiente de hostigamiento y exclusión por parte de su superior jerárquico directo, quien además fungió como evaluador del factor de competencias. Señala que dicha situación motivó la instauración del Procedimiento Laboral Sancionador IECM-UTAJ/SE/PLS/08/2024 y el dictado de medidas cautelares en su favor.

Asimismo, sostiene que en diversas actas circunstanciadas levantadas para verificar el cumplimiento de esas medidas quedaron asentadas conductas que obstaculizaron el desarrollo de sus funciones, tales como el bloqueo de herramientas informáticas, la retención de contraseñas de redes distritales, la negativa de proporcionarle un espacio de trabajo seguro y transporte para el cumplimiento de comisiones oficiales, así como la eliminación de borradores y bandejas compartidas de correo electrónico.

A partir de ello, considera que confirmar una calificación que estima ordinaria, sin tomar en cuenta ese contexto, implica una falta de perspectiva de género y de equidad, así como una indebida fundamentación y motivación.

No obstante, el agravio es **infundado**.

En principio, este Tribunal Electoral reconoce que el hostigamiento o acoso laboral constituye un fenómeno susceptible de generar consecuencias relevantes, tanto en la integridad física y psicológica de las personas trabajadoras como en las condiciones bajo las cuales desarrollan sus actividades profesionales.

El denominado *mobbing* se ubica dentro de las manifestaciones de violencia emocional o psicológica en el ámbito de trabajo y puede expresarse mediante conductas de intimidación, humillación, aislamiento, descalificación injustificada del trabajo u obstaculización de los medios necesarios para desarrollar las funciones encomendadas.

Con relación a esta temática, en el estudio “Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México”, desarrollado por Cruz-Arrollo y Casique¹⁷, se concluyó que la violencia laboral contra las mujeres constituye un problema relevante y que las experiencias de esta naturaleza pueden

¹⁷ Cruz Arroyo, V. B. y Casique, I. (2019). Violencia laboral: análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. Papeles de población, 25(102), 51-79. Disponible en: <https://ru.crim.unam.mx/handle/123456789/361>

encontrarse asociadas con la presencia y severidad de diversos padecimientos físicos y psicológicos.

De ahí que resulte razonable reconocer que un contexto de violencia u hostigamiento laboral puede repercutir negativamente en las condiciones en que una persona desempeña sus funciones.

Dicho lo anterior, debe precisarse lo siguiente.

En primer lugar, contrario a lo señalado por la parte actora, la Secretaría Administrativa sí examinó los argumentos formulados en el escrito de revisión relacionados con el Procedimiento Laboral Sancionador instaurado y con la situación de hostigamiento denunciada.

En efecto, en cada uno de los rubros analizados, la autoridad responsable contrastó lo manifestado en la solicitud de revisión (incluyendo las evidencias aportadas), con la motivación registrada por la persona evaluadora.

Incluso, respecto del reactivo 6.1 de la competencia “Trabajo en equipo y redes de colaboración”, concluyó que no existió una base que permita observar y valorar objetivamente el comportamiento evaluado y, por esa razón, determinó su reponderación.

Además, del propio informe se advierte que la autoridad responsable también se pronunció sobre las constancias

relacionadas con el Procedimiento Laboral Sancionador IECM-UTAJ/SE/PLS/08/2024.

En particular, identificó doce actas levantadas entre marzo y agosto de 2025 para verificar el cumplimiento de las medidas cautelares dictadas en dicho procedimiento. Sin embargo, señaló que todas hacían referencia al Acta Circunstanciada de quince de noviembre de dos mil veinticuatro, la cual no se encontraba entre las evidencias disponibles, por lo que concluyó que no contaba con soporte documental suficiente para valorar, a partir de esas constancias, lo expresado por las partes.

Esta consideración no es controvertida específicamente por la parte actora, pues no afirma que el acta de quince de noviembre de dos mil veinticuatro sí hubiera formado parte de las evidencias disponibles, ni explica por qué las doce actas posteriores eran suficientes, por sí mismas, para demostrar la incidencia concreta de las circunstancias laborales en los reactivos cuya calificación fue confirmada.

Por ello, del análisis integral del acto impugnado, en contraste con la evaluación practicada a la parte actora por su superior jerárquico y de los resultados del SPEN, se concluye que los resultados finales obtenidos por la autoridad responsable deben prevalecer, en virtud de que la autoridad no se limitó a ponderar exclusivamente los medios probatorios aportados por el superior jerárquico y el SPEN en la evaluación inicial, sino que llevó a cabo un estudio exhaustivo que incluyó también las pruebas ofrecidas por la parte actora.

En segundo lugar, aun reconociendo que un contexto de violencia u hostigamiento laboral puede repercutir negativamente en las condiciones en que una persona desempeña sus funciones, ello no conduce, por sí mismo, a considerar incorrecta la calificación asignada a cada uno de los reactivos controvertidos, ni demuestra que las razones proporcionadas por la autoridad responsable para confirmarla sean indebidas.

Ello es así porque la evaluación del desempeño correspondiente al periodo 2024-2025 tuvo por objeto examinar comportamientos y competencias específicos, cuya naturaleza es diversa y que, por tanto, pueden verse afectados —o no— de distinta manera y en diferente intensidad por las condiciones existentes en el entorno laboral.

En efecto, dentro de la competencia “Atención de asuntos jurídicos”, los reactivos controvertidos tuvieron por objeto valorar comportamientos consistentes en:

- Elaborar un cuadro comparativo entre la norma anterior y la vigente dentro del ámbito de responsabilidad;
- Fundamentar y motivar los documentos elaborados con base en el marco jurídico aplicable al desarrollo de las funciones; y
- Cumplir con las disposiciones aplicables dentro del ámbito de responsabilidad.

Por su parte, dentro de la competencia “Trabajo en equipo y redes de colaboración”, se evaluaron conductas relativas a:

- Respetar las decisiones acordadas con el equipo de trabajo, aunque no correspondan con el punto de vista propio, verificando su alineación con el marco normativo y los objetivos institucionales;
- Establecer relaciones profesionales respetuosas con las personas, a partir de la comprensión de sus necesidades y circunstancias; y
- Ayudar a las personas que soliciten apoyo, respetando el ámbito de competencia.

Como se observa, cada uno de esos reactivos mide comportamientos distintos e individualizables.

Por ello, la sola existencia de un contexto de hostigamiento laboral no conducía automáticamente a modificar la calificación asignada, pues resultaba necesario establecer de qué manera concreta dicho contexto podía incidir en los comportamientos evaluados y, especialmente, si esa circunstancia era suficiente para desvirtuar las razones específicas que la Secretaría Administrativa expuso para confirmar la calificación de “Consolidado (80%)”.

En otras palabras, no bastaba con advertir que durante el periodo evaluado existieron condiciones laborales adversas. Para determinar si éstas justificaban modificar la evaluación, resultaba necesario establecer un vínculo argumentativo entre esas condiciones y la materia de la controversia; esto es,

precisar, por ejemplo, qué conducta de hostigamiento impidió o dificultó desarrollar el comportamiento objeto de determinado reactivo, en qué medida ocurrió esa afectación y por qué, al ponderarla, las consideraciones utilizadas por la responsable para confirmar el porcentaje asignado debían modificarse.

Lo anterior resulta particularmente relevante porque las conductas que la promovente atribuye a su superior jerárquico son heterogéneas (bloqueo de herramientas informáticas, retención de contraseñas, eliminación de información, negativa de transporte, entre otras) de manera que no puede presumirse que todas ellas produjeron idénticas consecuencias respecto de cada uno de los comportamientos evaluados.

Así, por ejemplo, la posible obstaculización para acceder a determinada herramienta informática no permite concluir, sin una explicación adicional, una incidencia en el respeto de decisiones adoptadas por el equipo. Lo anterior, pues tal incidencia solo es susceptible de ser analizada atendiendo a la naturaleza de cada reactivo, relación que debe desprenderse del análisis conjunto de los planteamientos formulados y de las constancias que obran en el expediente.

Esta exigencia no implica desconocer el contexto de violencia laboral planteado por la promovente ni trasladarle la carga de demostrar nuevamente la existencia de los hechos que, en su caso, sean materia del procedimiento laboral correspondiente. Lo relevante es determinar si, a partir del análisis integral de sus planteamientos y de las constancias disponibles, dicho

contexto permite desvirtuar las razones que sustentaron la determinación controvertida o evidenciar que éstas resultaban incorrectas o insuficientes.

Tampoco la aplicación de una perspectiva de género conduce automáticamente a modificar el resultado de una evaluación del desempeño por la sola existencia de un contexto de hostigamiento laboral. Tal perspectiva exige que las circunstancias de desigualdad, violencia o vulnerabilidad que puedan incidir en el ejercicio de los derechos sean identificadas y tomadas en consideración; sin embargo, ello no releva de analizar la relación existente entre dichas circunstancias y el acto concretamente controvertido, ni permite sustituir ese análisis por una presunción general de que todos los aspectos del desempeño necesariamente se vieron afectados en la misma medida.

En el caso, del análisis integral de los planteamientos formulados por la parte actora y de las constancias relacionadas con el contexto de hostigamiento laboral no se advierte que éste desvirtúe los razonamientos concretos de la resolución controvertida, ni que las incidencias acreditadas hayan afectado de manera tal los reactivos cuestionados que resulte indebida la calificación confirmada por la autoridad responsable.

Por tanto, aun reconociendo que un contexto de hostigamiento laboral puede tener consecuencias significativas en el desarrollo profesional y personal de una trabajadora, tal afirmación general resulta insuficiente para desvirtuar las

consideraciones particulares mediante las cuales la autoridad responsable confirmó las calificaciones controvertidas.

De ahí lo infundado del agravio.

4.3.3. Violación a las formalidades del debido proceso y al principio de imparcialidad.

La parte actora sostiene que se vulneraron las formalidades del debido proceso y el principio de imparcialidad, porque la evaluación del factor de competencias fue realizada por Jaime Mariano Escárzaga Quintanar, pese a que dicha persona se encontraba involucrada en el Procedimiento Laboral Sancionador IECM-UTAJ/SE/PLS/08/2024, iniciado con motivo de conductas de hostigamiento laboral y violencia que la promovente le atribuyó.

Desde su perspectiva, esa circunstancia generaba un conflicto de interés que impedía al referido servidor público emitir una valoración objetiva de su desempeño, por lo que considera insuficiente que la autoridad responsable hubiera justificado su intervención a partir de la consulta realizada a la Dirección Ejecutiva del SPEN, en la que se informó que los Lineamientos de evaluación no contemplan una causa de excusa o la posibilidad de sustituir a la persona evaluadora ante la existencia de una denuncia o procedimiento en trámite.

Por ello, considera que la intervención de dicha persona comprometió la imparcialidad de la evaluación y que, en

consecuencia, las valoraciones efectuadas respecto del factor de competencias debieron dejarse sin efectos.

El agravio es, por una parte, **inoperante** y, por otra, **infundado**.

En primer término, es inoperante el planteamiento en cuanto presupone de que la determinación ahora controvertida constituye una mera reproducción de las valoraciones emitidas originalmente por la persona evaluadora.

No obstante, lo cierto es que el acto impugnado deriva de un procedimiento de revisión en el que la Secretaría Administrativa, a través del Órgano de Enlace con el INE, llevó a cabo un análisis propio de los elementos que integraron cada uno de los reactivos controvertidos.

En efecto, de acuerdo con la metodología expuesta en el propio informe, una vez verificada la procedencia de la solicitud, la autoridad responsable examinó, para cada comportamiento sujeto a revisión, las evidencias proporcionadas por la persona evaluada, el escrito y los argumentos de la persona evaluadora, así como la información registrada en el Sistema Integral de Información del SPEN, la cual comprendía el soporte documental, las capturas de pantalla y la motivación asentada para justificar la valoración correspondiente.

Posteriormente, respecto de cada reactivo, identificó el comportamiento concreto objeto de evaluación; expuso los

argumentos formulados por la promovente; examinó las evidencias ofrecidas; contrastó éstas con la motivación registrada en el Sistema Integral de Información del SPEN y con las manifestaciones de la persona evaluadora; y, finalmente, determinó si los elementos disponibles resultaban suficientes para confirmar, modificar, reponer la valoración originalmente asignada.

De esta manera, la intervención del evaluador dentro del procedimiento de revisión no implicó que la Secretaría Administrativa asumiera como propias, de manera automática, sus apreciaciones. Sus manifestaciones constituyeron uno de los elementos sometidos a contraste con el resto del material existente en el expediente.

Incluso, la metodología seguida por la autoridad responsable evidencia que contaba con facultades para apartarse de la valoración original cuando ésta no encontraba respaldo suficiente en los elementos objetivos disponibles. Así ocurrió respecto de otros comportamientos sujetos a revisión, en los cuales determinó la reposición o reponderación de la evaluación, en lugar de confirmar la calificación originalmente asignada.

Por tanto, aun cuando la parte actora cuestiona la imparcialidad de quien efectuó la evaluación inicial, ello no demuestra, por sí mismo, que el acto impugnado carezca de imparcialidad, pues éste fue producto de un procedimiento posterior de revisión en el que la autoridad responsable

confrontó la valoración original con las pruebas, argumentos e información incorporada al expediente.

Por otra parte, es **infundado** el planteamiento dirigido a controvertir las razones por las que la autoridad responsable desestimó el argumento de la parte actora, consistente en que Jaime Mariano Escárzaga Quintanar debía ser excusado de evaluarla.

Contrariamente a lo sostenido por la parte actora, esa determinación no se sustentó exclusivamente en la consideración formal de que los Lineamientos de evaluación no establecen expresamente una causal de excusa derivada de la existencia de una denuncia.

La autoridad responsable explicó que el diseño del sistema de evaluación de competencias parte de la observación directa de los comportamientos y del desempeño de la persona evaluada y que, precisamente por esa razón, la función evaluadora se asigna normativamente al superior jerárquico que mantiene una relación de trabajo directa y sostenida con ella.

En particular, señaló que el artículo 72 de los Lineamientos de evaluación exige que la persona evaluadora haya interactuado de manera sostenida y directa con la persona evaluada durante un periodo mínimo de cuatro meses, continuos o discontinuos, dentro del periodo sujeto a evaluación.

La previsión responde a la naturaleza misma del factor de competencias, pues lo que se pretende valorar son

comportamientos observables desarrollados en el trabajo cotidiano. De ahí que la determinación de quién debe efectuar la evaluación no dependa de una elección discrecional de la autoridad ni de la posibilidad de seleccionar libremente a una tercera persona, sino de la posición jerárquica y de la interacción efectiva que permita conocer el desempeño desarrollado durante el periodo correspondiente.

En el caso, por la configuración jerárquica existente en el área de adscripción de la promovente, correspondía a su superior realizar la valoración, al ser la persona que, conforme al diseño institucional, se encontraba en la posición funcional para observar de manera sostenida y directa los comportamientos sometidos a evaluación.

A ello se suma que la autoridad responsable no se limitó a interpretar por sí misma los Lineamientos. Ante la problemática planteada, el Órgano de Enlace formuló una consulta a la Dirección Ejecutiva del SPEN acerca de la posibilidad de que una persona integrante del Servicio fuera evaluada por alguien distinto de quien normativamente correspondía cuando existiera una denuncia o procedimiento en trámite.

La respuesta fue que los Lineamientos no prevén la sustitución de la persona evaluadora por esa causa. Incluso, se precisó que el propio Instructivo contempla la eventual existencia de procedimientos laborales disciplinarios o sancionadores durante el periodo evaluado y establece la manera en que tales circunstancias deben ser consideradas cuando guarden

relación con alguno de los comportamientos sometidos a valoración.

Por tanto, no se trató de una omisión normativa inadvertida por la autoridad responsable, sino de la aplicación del modelo de evaluación establecido para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional, conforme al cual la existencia de una denuncia o procedimiento en trámite no modifica, por sí sola, la persona a quien corresponde realizar la evaluación.

Además, el hecho de que la valoración corresponda al superior jerárquico no significa que éste disponga de una facultad irrestricta o meramente subjetiva para determinar la calificación.

Los propios Lineamientos establecen mecanismos dirigidos a preservar la objetividad y la imparcialidad de la evaluación. Conforme al artículo 74, la persona evaluadora se encuentra obligada a sustentar y motivar la valoración de las competencias a partir de evidencias relacionadas con los comportamientos evaluados, de manera que la calificación pueda contrastarse con elementos verificables y no dependa únicamente de su apreciación personal.

Así, el modelo establece dos niveles de control. En una primera etapa, la persona jerárquicamente facultada para observar el desempeño debe motivar cada valoración con base en hechos y evidencias objetivas. En una segunda, si la persona evaluada manifiesta su desacuerdo, el procedimiento de revisión permite que el Órgano de Enlace confronte esa

motivación con las evidencias aportadas por ambas partes y con la información registrada en el SIISPEN, a fin de confirmar, modificar, reponer o reponderar la evaluación cuando los elementos existentes así lo justifiquen.

Este último mecanismo resulta particularmente relevante en el caso, porque demuestra que la valoración inicial de la persona evaluadora no era definitiva ni se encontraba exenta de control.

De hecho, la autoridad responsable aplicó materialmente esos parámetros al efectuar la revisión. Cuando estimó que las evidencias permitían sostener la valoración original, la confirmó; mientras que, cuando advirtió circunstancias que impedían observar y valorar objetivamente determinado comportamiento, se apartó de la evaluación inicial y determinó su reponderación.

En particular, respecto de uno de los comportamientos analizados, la propia responsable reconoció que las condiciones de trabajo habían impedido su observación en condiciones ordinarias y que, por ello, no existían elementos objetivos suficientes para confirmar la valoración originalmente asignada. En consecuencia, y con la finalidad de no perjudicar a la persona evaluada, determinó la reponderación correspondiente.

Lo anterior evidencia que la existencia del procedimiento laboral y las circunstancias conflictivas entre la promovente y su superior jerárquico no fueron tratadas como elementos

jurídicamente irrelevantes. Por el contrario, la autoridad responsable las tomó en consideración cuando advirtió que podían haber incidido concretamente en la posibilidad de observar un comportamiento y, a partir de ello, adoptó una medida favorable a la promovente.

En consecuencia, no le asiste razón a la parte actora cuando sostiene que la Secretaría Administrativa justificó la intervención de la persona evaluadora mediante una consideración meramente formal.

La determinación se sustentó, por un lado, en la configuración normativa y jerárquica del sistema de evaluación, que atribuye esa función al superior que mantuvo interacción directa y sostenida con la persona evaluada y no contempla su sustitución por la sola existencia de una denuncia o procedimiento en trámite; y, por otro, en la existencia de salvaguardas dirigidas a evitar que la calificación dependa exclusivamente de apreciaciones subjetivas, entre ellas la obligación de sustentar las valoraciones en evidencias verificables y la posibilidad de someterlas a un procedimiento posterior de revisión.

De ahí la calificativa otorgada al agravio.

Consecuentemente, ante lo **infundado** e **inoperante** de los agravios hechos valer por la parte actora, es que debe confirmarse, en lo que fue materia de impugnación, el informe impugnado. Por esta misma razón, no resulta procedente que este Tribunal Electoral, en plenitud de jurisdicción, ordene a la

autoridad responsable la reconfiguración de la calificación de la promovente, pues la condición necesaria para que este órgano jurisdiccional establezca dicho efecto, es que los argumentos de la promovente sean fundados.

Por lo anteriormente expuesto, se

R E S U E L V E

ÚNICO. Se **confirma**, en lo que fue materia de impugnación, el informe sobre la revisión de resultados de la evaluación del desempeño del periodo 2024-2025 de la parte actora.

NOTIFÍQUESE conforme a Derecho corresponda.

PUBLÍQUESE en el sitio de internet de este Tribunal Electoral, www.tecdmx.org.mx, una vez que esta sentencia haya causado estado.

Hecho lo anterior, en su oportunidad, **archívese** el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así lo resolvieron, por **unanimidad** de votos, las Magistraturas integrantes del Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, ante la Secretaria Técnica en funciones de Secretaria General, quien autoriza y da fe.



**ARMANDO AMBRIZ HERNÁNDEZ
MAGISTRADO PRESIDENTE**

**JOSÉ JESÚS HERNÁNDEZ
RODRÍGUEZ
MAGISTRADO**

**LAURA PATRICIA JIMÉNEZ
CASTILLO
MAGISTRADA**

**KARINA SALGADO
LUNAR
MAGISTRADA**

**OSIRIS VÁZQUEZ
RANGEL
MAGISTRADO**

**KARLA CARINA CHAPARRO BLANCAS
SECRETARIA TÉCNICA EN FUNCIONES DE
SECRETARIA GENERAL**

KARLA CARINA CHAPARRO BLANCAS, SECRETARIA TÉCNICA EN FUNCIONES DE SECRETARIA 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-397/2026, DE NUEVE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTISÉIS.

“Este documento es una versión pública de su original, motivo por el cual los datos personales se han eliminado de conformidad con los artículos 100, 106, 107 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 6, fracciones XII, XXII, XXIII y XLIII, 169, 176, 177 y 186 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; así como 3, fracción IX, de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México, y los numerales segundo, fracciones XVII y XVIII, séptimo, trigésimo octavo, quincuagésimo sexto, sexagésimo y primero de los Lineamientos de Clasificación y Desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas, y numeral 62 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México, colocándose en la palabra testada un cintillo negro”.