



SÍNTESIS VOTO CONCURRENTENTE
SUP-JDC-213/2021

Actor: Netzer Villafuerte Aguayo
Responsable: Junta General Ejecutiva del INE

Tema: Discriminación por orientación sexual en el concurso público del SPEN

Hechos

Calificaciones

El 13 de noviembre de 2020, se publicaron las listas con los resultados finales del Concurso Público 2019-2020, para ocupar plazas vacantes en cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de INE.

Recurso de
inconformidad

El 23 siguiente, el accionante interpuso recurso para inconformarse de las calificaciones que se le asignaron en la etapa de entrevistas.

Acuerdo impugnado

El 2 de febrero, la Junta General Ejecutiva del INE confirmó las calificaciones otorgadas a los participantes.

Juicio ciudadano

Inconforme, el 11 de febrero de 2021, el actor interpuso juicio ciudadano.

Consideraciones

¿Qué se resolvió?

Confirmar el acuerdo por el cual la Junta General validó, entre otros, los resultados obtenidos por el actor en la etapa de entrevistas del Concurso Público 2019-2020, porque los agravios planteados son ineficaces e inoperantes, al no controvertirse los puntos esenciales de la resolución impugnada.

También se considera inoperante el agravio por el cual el actor manifiesta haber sido discriminado por una de las personas que lo entrevistó, a razón de pertenecer a la comunidad LGBTQI+, toda vez que le cuestionó ¿Cree usted que una persona homosexual -con preferencias sexuales distintas- debería ser contratado por el INE, o le parece que no tiene nada que ver?

Esto al ser un planteamiento genérico y novedoso, ya que el actor no lo hizo valer ante la Junta General.

¿Por qué emití voto
concurrente?

1. Se coincide con la determinación de confirmar el acuerdo controvertido, porque el planteamiento relacionado con la discriminación es novedoso.

2. Sin embargo se considera que se debe dar vista a la Secretaría Ejecutiva y al Órgano Interno de Control del INE, con las manifestaciones por las que el actor señala haber sido discriminado por pertenecer a la comunidad LGBTQI+, a efecto de que, en el ámbito de sus competencias, investiguen y, en su caso, sancionen y reparen las violaciones a los derechos del enjuiciante, en los términos que establezca la norma aplicable, porque:

- Conforme al bloque de constitucionalidad, todas las autoridades en el ámbito de sus competencias están obligadas a tomar las medidas necesarias a fin de prevenir, investigar, sancionar y reparar toda discriminación motivada por el género o las preferencias sexuales.

- El INE ante su obligación de eliminar todas las formas de discriminación, cuenta con la normativa y estructura necesarias para conocer y resolver posibles actos discriminatorios por parte de su personal, en contra de personas pertenecientes a la comunidad LGBTQI+.

3. El análisis de un caso paradigmático de derecho comparado (Rumsfeld v. Forum for Academic & Institutional Rights la FAIR) refleja que la discriminación al grupo LGBTQI+ no solo opera a través del silencio obligado, sino con preguntas o cuestionamientos que impliquen un pronunciamiento respecto a la orientación sexual de una persona.

Al respecto, resulta ilustrativa la política "Don't ask, Don't tell", la cual fue anulada para impedir que se excluyera a la comunidad LGBTQI+ de las fuerzas armadas de EUA, por expresar su orientación sexual.

Conclusión: Al haber resultado ineficaces e inoperantes los agravios hechos valer, se debe confirmar, en la materia de impugnación, la resolución controvertida. Sin embargo, se estima que, en el caso, es necesario dar vista al OIC y a la Secretaría Ejecutiva, ambas del INE para que investiguen y, en su caso, sancionen y reparen las violaciones a los derechos del enjuiciante.



VOTO CONCURRENTE QUE FORMULAN LOS MAGISTRADOS FELIPE DE LA MATA PIZAÑA Y FELIPE ALFREDO FUENTES BARRERA, CON RELACIÓN AL JUICIO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS POLÍTICO-ELECTORALES DEL CIUDADANO SUP-JDC-213/2021.¹

ÍNDICE

1. Tesis del voto concurrente.....	3
2. Decisión en la sentencia.....	4
3. Argumentos del voto concurrente.....	4
3.1 Consideraciones previas.....	4
3.2 Eliminación de todas las formas de discriminación.....	5
3.3 La obligación del INE de eliminar todas las formas de discriminación.....	6
3.4 Un caso de derecho comparado.....	8
3.5 Caso concreto.....	9
4. Conclusión.....	12

GLOSARIO

Concurso del SPEN:	Concurso público 2019-2020 para ocupar plazas en cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto Nacional Electoral.
Constitución:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DESPEN:	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto Nacional Electoral.
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
INE:	Instituto Nacional Electoral.
Juicio ciudadano federal:	Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano.
Junta General:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
Ley de Medios:	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.
LGBTIQ+:	Comunidad lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersex, <i>queer</i> y otros.
OIC:	Órgano interno de control del Instituto Nacional Electoral.
Sala Superior:	Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
SPEN:	Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto Nacional Electoral.

Formulamos el presente voto concurrente porque si bien coincidimos con la confirmación del acto controvertido, en nuestra opinión se debe dar vista a los órganos competentes del INE, para que tomen medidas a fin de que investiguen y, en su caso, sancionen la presunta discriminación señalada por el actor.

1. Tesis del voto concurrente.

¹ Con fundamento en el artículo 187, párrafo séptimo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

SUP-JDC-213/2021

Estamos de acuerdo con la confirmación de la resolución controvertida, por la que se validaron, entre otros, los resultados obtenidos por el actor en la etapa de entrevistas, del Concurso del SPEN.

No obstante, consideramos que es necesario dar vista al OIC y demás autoridades competentes del INE para que investiguen si el actor fue discriminado por una de las personas que lo entrevistó, a razón de que pertenece a la comunidad LGBTIQ+ y, de confirmarse tal situación, determinen la responsabilidad correspondiente.

2. Decisión en la sentencia.

En la sentencia se confirma el acuerdo por el cual la Junta General validó, entre otros, los resultados obtenidos por el actor en la etapa de entrevistas, del Concurso del SPEN, porque los agravios planteados son ineficaces e inoperantes, al no controvertirse los puntos esenciales de la resolución impugnada.

También se considera inoperante el agravio por el cual el actor manifiesta haber sido discriminado por una de las personas que lo entrevistó, a razón de pertenecer a la comunidad LGBTIQ+, toda vez que le cuestionó ¿Cree usted que una persona homosexual -con preferencias sexuales distintas- debería ser contratado por el INE, o le parece que no tiene nada que ver?

La inoperancia del agravio se determinó, al ser un planteamiento genérico y novedoso, ya que el actor no lo hizo valer ante la Junta General.

En ese sentido, se sostiene que, ante lo ineficaz e inoperante de los agravios, lo procedente es confirmar, en lo que fue materia de controversia, la resolución de la Junta General.

3. Argumentos del voto concurrente.

3.1 Consideraciones previas.

En el caso concreto, es importante precisar que estamos de acuerdo con la confirmación de la resolución controvertida porque se estima que los agravios del actor son ineficaces e inoperantes, al no controvertirse los



puntos esenciales de la determinación impugnada, aunado a que el relativo a la discriminación por pertenecer a la comunidad LGBTIQ+ es un planteamiento novedoso.

Precisado lo anterior, a continuación, señalaremos las razones por las que se emite el presente voto concurrente.

3.2 Eliminación de todas las formas de discriminación.

El artículo 1º de la Constitución establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Asimismo, establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Finalmente, prohíbe toda discriminación motivada por, entre otros, el género, las preferencias sexuales, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación² define como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base entre otros motivos, por las preferencias sexuales de las personas.³

En ese sentido, la SCJN ha señalado que tomando en consideración la protección constitucional expresa a la preferencia sexual de los individuos, es que la misma no puede constituir un dato pertinente para

² Reglamentaria del párrafo tercero del artículo primero constitucional.

³ Artículo 1, fracción III.

SUP-JDC-213/2021

la calificación social de una persona, por lo que debe evitarse cualquier tratamiento discriminatorio que implique una forma de inferiorización, mediante una asignación de jerarquía a las preferencias sexuales, confiriendo a la heterosexualidad un rango superior.⁴

En el ámbito regional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona son categorías protegidas por la Convención Americana de Derechos Humanos, además de indicar que las formas de discriminación en contra de las personas por su preferencia sexual, se manifiestan en numerosos aspectos en el ámbito público o privado.⁵

En este contexto, es claro que, a fin de evitar toda discriminación motivada por el género o las preferencias sexuales, todas las autoridades, conforme a sus competencias, están obligadas a tomar las medidas necesarias a fin de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

En efecto, es criterio de esta Sala Superior, que se deben eliminar los obstáculos que impiden el acceso pleno a los derechos, en particular, si se originan en la exclusión histórica y sistemática de personas y colectivos sobre la base de sus particulares características personales, sociales, culturales o contextuales, las que se corresponden, en principio, con los rubros prohibidos de discriminación⁶.

Lo anterior, a fin de que las personas y grupos en situación de vulnerabilidad, desventaja y/o discriminación puedan gozar y ejercer efectivamente sus derechos.

3.3 La obligación del INE de eliminar todas las formas de discriminación.

El INE tiene el deber de promover que su personal y el de los Organismos Públicos Locales Electorales realicen su función bajo los principios rectores de la función electoral y los principios generales de no discriminación, igualdad de género, respeto a los derechos humanos,

⁴ "LIBERTAD DE EXPRESIÓN. EL DISCURSO HOMÓFobo CONSTITUYE UNA CATEGORÍA DE LENGUAJE DISCRIMINATORIO Y, EN OCASIONES, DE DISCURSOS DEL ODIO."

⁵ Ver los párrafos 90 y 91 del Caso Azul Rojas Marín y otros vs Perú, del 12 de marzo de 2020.

⁶ Jurisprudencia 9/2015, de rubro: **INTERÉS LEGÍTIMO PARA IMPUGNAR LA VIOLACIÓN A PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES. LO TIENEN QUIENES PERTENECEN AL GRUPO EN DESVENTAJA A FAVOR DEL CUAL SE ESTABLECEN.**



entre otros⁷.

Uno de los derechos de su personal es el de contar con un entorno laboral libre de violencia, que impulse la igualdad, la no discriminación y la equidad⁸.

En ese sentido, prohíbe a su personal el incurrir en actos de inequidad laboral o de desigualdad de género, conductas discriminatorias y cualquier omisión que atente contra la dignidad de su personal, prestadores de servicios o cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores⁹.

En cuanto al ingreso del personal del SPEN prevé que el concurso público es la vía primordial y que no se discriminará a ninguna persona por razones de sexo, género, edad, discapacidad, religión, estado civil, origen étnico, condición social, orientación o preferencia sexual, estado de salud, embarazo o cualquier otra circunstancia o condición que genere menoscabo en el ejercicio de sus derechos¹⁰.

Por otra parte, el Estatuto dispone que las autoridades para conocer, entre otros, los procedimientos de conciliación y laboral sancionador darán vista al OIC, cuando los hechos también puedan suponer faltas administrativas prevista en la Ley General de Responsabilidades¹¹.

También prevé que, en los casos de discriminación, las autoridades competentes para conocer, sustanciar y resolver el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad deberán suplir la deficiencia de la queja, recabar elementos probatorios y, de ser necesarias, dictar las medidas que en derecho sean procedentes¹².

Finalmente, cabe señalar que se establece como autoridad competente para conocer del procedimiento de conciliación a la Dirección Jurídica del INE¹³, y en procedimientos laborales sancionadores se indica que la referida Dirección instruirá el procedimiento y la persona titular de la Secretaría Ejecutiva resolverá el asunto y, en su caso determinará la

⁷ Artículo 7, del Estatuto.

⁸ Artículo 67, fracción XXIII, del Estatuto.

⁹ Artículo 72, fracción XXVI, del Estatuto.

¹⁰ Artículos 195 y 196, del Estatuto.

¹¹ Artículo 278, del Estatuto.

¹² Artículo 283, del Estatuto.

¹³ Artículo 28, fracción IV, del Estatuto.

SUP-JDC-213/2021

sanción¹⁴.

De lo anterior se puede concluir que el INE, ante su obligación de eliminar todas las formas de discriminación, cuenta con la normativa y estructura necesarias para conocer y resolver posibles actos discriminatorios por parte de su personal, en contra de personas pertenecientes a la comunidad LGBTQ+.

3.4 Un caso de derecho comparado

La discriminación al grupo LGBTQ+ no solo opera a través del silencio obligado, sino con preguntas o cuestionamientos que impliquen un pronunciamiento respecto a la orientación sexual de una persona.

Al respecto, resulta ilustrativa la política "Don't ask, Don't tell", la cual fue anulada en el año 2010, pero aplicada hasta 2011, y consistía en impedir que se excluyera a la comunidad LGBTQ+ de las fuerzas armadas de EUA, por expresar su orientación sexual.

Dicha política prevista en la Ley de 1993 obligaba a los integrantes de las fuerzas armadas a guardar silencio de sus preferencias, es decir les permitía formar parte del ejército, siempre y cuando, no manifestaran o hicieran evidente su orientación sexual o intentaran crear un vínculo con una persona de su mismo género "no digas".

También exigía no hacer cuestionamientos relacionados con la orientación sexual de los miembros en servicio a fin de que las autoridades no investigaran sobre aquella y, en consecuencia, no los excluyeran de sus cargos "no preguntes".

En el caso *Rumsfeld v. Forum for Academic & Institutional Rights*, la FAIR¹⁵ fue una asociación universitaria que protestó contra la política referida, al considerar que implicaba una discriminación basada en la orientación sexual de una persona.

Esta institución de derechos humanos mostró su inconformidad restringiendo el reclutamiento militar en sus instalaciones, lo cual derivó en

¹⁴ Artículo 312, del Estatuto.

¹⁵ Por sus siglas en inglés Forum for Academic and Institutional Rights, Inc



amenazas por parte del gobierno de limitar parte del financiamiento federal que les correspondía.

Lo anterior, en virtud de que la Enmienda Solomon condicionaba la recepción de fondos federales al acceso de los reclutadores militares a los campus respectivos.

Este caso evidencia la existencia de diversas formas de discriminación, tales como prejuicios y estereotipos que ocasionan tratos desiguales en contra de la comunidad LGBTTTIQ+.

En ese sentido cualquier tipo de acto u omisión, ya sea el silencio compelido o el cuestionamiento directo a una persona sobre su orientación sexual o identidad de género supone un trato diferenciado que debe ser investigado y, en su caso, sancionado por las autoridades.

3.5 Caso concreto

En este asunto, el actor presentó juicio ciudadano para controvertir el acuerdo de la Junta General por la que confirmó los resultados que obtuvo en la etapa de entrevistas del concurso del SPEN.

Al respecto señaló diversos agravios, en uno de ellos manifestó que había sido objeto de discriminación porque la entrevistadora Karen Marisol Amézquita Pavía realizó señalamientos en atención a su visible orientación sexual diversa a los roles que la sociedad estima “normales”.

Refirió que dicha entrevistadora le preguntó: ¿Cree usted que una persona homosexual -con preferencias sexuales distintas- debería ser contratado por el INE, o le parece que no tiene nada que ver?

El actor precisa que tal cuestionamiento no tiene nada que ver con lo establecido en la guía de entrevistas y por ningún motivo es determinante para ubicar la respuesta en alguno de los aspectos a evaluar.

Si bien, como ya se ha dicho, los agravios presentados por el actor son inoperantes, lo cierto es que, del análisis de las manifestaciones precisadas, en nuestra opinión, se justifica claramente la necesidad de informar a la Secretaría Ejecutiva y al OIC, del INE, lo expuesto ante este órgano jurisdiccional, para que, en el ámbito de sus competencias,

SUP-JDC-213/2021

investiguen y, en su caso, sancionen y reparen las violaciones a los derechos del enjuiciante, en los términos que establezca la ley.

El INE, como autoridad administrativa electoral, está obligado a evitar toda clase de discriminación y, en consecuencia, tiene el deber de promover que su personal y el de los Organismos Públicos Locales Electorales realicen su función bajo los principios rectores de la materia electoral y los principios generales de no discriminación, igualdad de género, respeto a los derechos humanos.

La normativa aplicable para el concurso del SPEN establece que, la DESPEN y la Dirección Ejecutiva de Administración tomarán las medidas que consideren pertinentes para asegurarse que la identidad y expresión de género no sea un obstáculo en los concursos públicos para ocupar los cargos y puestos del SPEN.¹⁶

Así, establece que con base en la política de igualdad de género y no discriminación del INE promoverá la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan al SPEN, también se prevén y eliminan todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, en los términos del artículo 1º de la Constitución, promoviendo siempre la igualdad de oportunidades y de trato¹⁷.

Por su parte, la Guía para la aplicación de entrevistas contiene diversas recomendaciones, entre ellas, mostrar actitud no sexista ni discriminatoria, propone el uso de lenguaje incluyente, no tomar como referente la edad de la persona concursante, no dar importancia o hacer comentarios relacionados con la vestimenta o la discapacidad que pueda presentar alguna persona participante¹⁸.

Asimismo, en dicho instrumento normativo se propone que las entrevistas que se aplicarán a las personas aspirantes se realicen con un enfoque por competencias, considerando para ello las siguientes:

- Visión Institucional y responsabilidad administrativa.

¹⁶ En el Protocolo parara garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el INE, apartado 9.6.

¹⁷ Artículo 1, párrafo segundo, de los Lineamientos del Concurso público del servicio profesional electoral nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral

¹⁸ Numeral 4, inciso d. Cierre.



Trabajo en equipo y redes de colaboración.

Razonamiento abstracto / Toma de decisiones.

Al respecto, presenta a manera de ejemplo las siguientes preguntas para las entrevistas:

Visión Institucional y responsabilidad administrativa	Trabajo en equipo y redes de colaboración	Razonamiento abstracto / Toma de decisiones
<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué aspecto considera que sus valores personales pueden contribuir al cumplimiento de los objetivos de la institución? • Como colaborador de la institución, ¿cómo puede contribuir a mejorar la imagen de los servidores públicos? • Mencione los dos principios o dos valores del INE que considere más importantes para desempeñar su función. • Si detecta que una norma laboral se incumple constantemente, ¿qué suele hacer? • ¿Qué ventajas y desventajas representa contar con colaboradores que siempre siguen las normas? • ¿Considera que las organizaciones deberían preferir a quienes demuestran valores personales similares a los institucionales? ¿Por qué? • Cuando tiene que tomar una decisión en la que hay valores o principios en conflicto, ¿qué hace? • Si debe elegir entre atender una necesidad institucional, o una necesidad o bien público, ¿cuál elegiría y por qué? 	<ul style="list-style-type: none"> • Deme un ejemplo de una situación en la que su equipo de trabajo tuvo que colaborar con otros equipos para alcanzar un objetivo. • Describa un grupo en el cual era un miembro activo y tenía que conseguir un objetivo común, ¿cuál es la misión del grupo? ¿cuál era su papel? • Señale un ejemplo de un buen trabajo en equipo. • Cuando trabaja con personas nuevas e incluso de otras Instituciones, ¿cómo hace para coordinar esfuerzos? • ¿Cuándo mejora su rendimiento, en acciones individuales o en grupo? • ¿Cuáles son los aspectos que más valora a la hora de trabajar en equipo?, ¿con qué grupos se ha sentido más cómodo? • Cuando trabaja en un equipo con personas con poca disposición a colaborar en el logro de metas comunes, ¿qué suele hacer? 	<ul style="list-style-type: none"> • Relate una situación en la que necesitó reunir información para tomar una decisión. • Cuando tiene que tomar una decisión, ¿qué aspectos analiza principalmente? • Piense en una situación de decisión laboral difícil que haya enfrentado y comente qué hizo. • ¿Qué hace cuando tiene dificultades para resolver un problema? • Cuando identifica que alguno de sus colaboradores no aporta al trabajo del equipo, ¿qué suele hacer? • Describa un ejemplo de análisis de datos para la toma de decisiones. • Piense en una decisión que tomó y no fue la correcta, ¿por qué? ¿cómo piensa que se tenía que haber resuelto?

De lo anterior, es claro que, como lo refiere el actor, la pregunta que dice haberle realizado una de las personas entrevistadoras no tiene nada que ver con lo establecido en la Guía de entrevistas.

Ello, sin que pase desapercibido que la Guía, solo establece un marco de referencia de las posibles preguntas a realizar a las personas entrevistadas; sin embargo, ello no implicaba que la entrevistadora, llegara al extremo de cuestionar si por una preferencia sexual se debía contratar o no a alguna persona en el INE.

SUP-JDC-213/2021

En ese sentido consideramos que, dicho cuestionamiento puede conllevar de manera implícita el despliegue de actos de discriminación y de violencia sobre el promovente, porque la entrevistadora partió de la cosmovisión de un modelo generalizado de lo que “debe ser” una mujer o un hombre cuyas implicaciones se relacionan con la posibilidad - indebida- de segregar personas por algún aspecto de su identidad.

De ahí que, ante dicha actitud de la entrevistadora, consideramos que existe una obligación por parte de este Tribunal de dar vista a los órganos competentes del INE con las manifestaciones realizadas por el actor en las que refiere que se sintió discriminado por pertenecer a la comunidad LGBTIQ+.

Lo anterior, a fin de evitar posibles actitudes que lleven de manera implícita discriminaciones motivadas por el género y/o preferencias sexuales.

4. Conclusión.

Por todo lo expuesto, coincidimos con la confirmación del acto impugnado, pero con la precisión de que, en nuestra opinión, se debe dar vista a la Secretaría Ejecutiva y al OIC, del INE, con las manifestaciones por las que el actor señala haber sido discriminado por pertenecer a la comunidad LGBTIQ+, a efecto de que, en el ámbito de sus competencias, investiguen y, en su caso, sancionen y reparen las violaciones a los derechos del enjuiciante, en los términos que establezca la norma aplicable.

Ello, porque estimamos que no es adecuado dar por concluido el tema de la posible discriminación en contra del actor, sin tomar las medidas necesarias a fin de que se determine lo que conforme a Derecho corresponda.

Este documento es una representación gráfica autorizada mediante firmas electrónicas certificadas, el cual tiene plena validez jurídica de conformidad con los numerales segundo y cuarto del Acuerdo General de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación 3/2020, por el que se implementa la firma electrónica certificada del Poder Judicial de la Federación en los acuerdos, resoluciones y sentencias que se dicten con motivo del trámite, turno, sustanciación y resolución de los medios de impugnación en materia electoral.