



TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación

JUICIO PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS O DIFERENCIAS LABORALES ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL Y SUS SERVIDORES

EXPEDIENTE: SUP-JLI-44/2023

PARTE ACTORA: JOSÉ MANUEL
SOLÍS MÁRQUEZ

PARTE DEMANDADA: INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL

MAGISTRADA PONENTE: MÓNICA
ARALÍ SOTO FREGOSO

SECRETARIADO: ROCÍO ARRIAGA
VALDÉS Y JULIO CÉSAR PENAGOS
RUIZ

Ciudad de México, a diecinueve de julio de dos mil veintitrés¹.

S E N T E N C I A

En el juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Nacional Electoral² y sus servidores, indicado al rubro, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial³ de la Federación, **RESUELVE:** se **confirma** la resolución del Comité de Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores del INE,⁴ emitida el ocho de mayo del año en curso, mediante la cual,

¹ Todas las fechas corresponden a dos mil veintitrés, salvo mención expresa.

² En adelante INE.

³ En lo sucesivo TEPJF.

⁴ En adelante el Comité de Evaluación.

SUP-JLI-44/2023

determinó la improcedencia respecto de la negativa de evaluación de desempeño correspondiente al año dos mil veintidós, y en consecuencia, desechó el recurso interpuesto por el actor ante su presentación extemporánea.

R E S U L T A N D O

PRIMERO. Antecedentes. De la narración de hechos que la parte actora hizo valer en su escrito inicial de demanda y de las constancias agregadas a los autos, se tienen los antecedentes siguientes:

1. Inicio del proceso de evaluación correspondiente al año dos mil veintidós. Por medio de la circular INE/DEA/DP/006/2023 de fecha quince de marzo, emitida por la Dirección Ejecutiva de Administración⁵ del INE, se informó a las personas titulares de las direcciones ejecutivas sobre las etapas que conformarían el proceso de evaluación del personal de rama administrativa.

2. Negativa de evaluación al desempeño laboral dos mil veintidós. Refiere la parte actora que, el veintiséis de abril, solicitó mediante correo electrónico institucional a la Jefa de Departamento de Enlace Administrativo del Centro de Cómputo y Resguardo Documental de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores María de la Luz González

⁵ *En adelante DEA.*



Barba, que fueran consideradas para su evaluación las constancias de diversos cursos efectuados.

Asegura que recibió como respuesta por la misma vía lo siguiente: *“No habrá evaluación 2022, debido a que no cuento con sus ‘LM’ (sic) soporte de sus ausencias laborales y no se cuenta con elementos para ejecutar dicha evaluación.”*

3. Solicitud de revisión. El tres⁶ de mayo siguiente, la parte actora presentó solicitud de revisión en contra de la negativa de evaluación indicada en el antecedente anterior.

4. Resolución recaída a la solicitud. El ocho de mayo pasado, el Comité de Evaluación resolvió la inconformidad interpuesta por la parte actora, en la que determinó la improcedencia del recurso, toda vez que fue interpuesto de manera extemporánea.

SEGUNDO. Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el INE y sus servidores.

1. Demanda. El treinta de mayo, se presentó en la Oficialía de Partes de esta Sala Superior, el escrito signado por la parte actora, mediante el cual promovió el presente juicio laboral.

2. Turno a ponencia. El mismo día, el Magistrado Presidente de este órgano jurisdiccional acordó integrar el

⁶ En la demanda y resolución impugnada dicen cuatro, el acuse del recurso indica tres.

SUP-JLI-44/2023

expediente SUP-JLI-44/2023, y turnarlo a la ponencia de la Magistrada Mónica Aralí Soto Fregoso, para los efectos previstos en el libro quinto de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.⁷

3. Admisión y emplazamiento. En proveído de seis de junio, la Magistrada Instructora admitió la demanda; tuvo al INE como demandado, por lo que ordenó emplazarlo con copia de la demanda y sus anexos para que contestara lo que a su derecho conviniera.

4. Contestación de demanda. Mediante oficio recibido en la Oficialía de Partes de esta Sala Superior, el veinte de junio, el INE contestó la demanda, ofreció pruebas y opuso las excepciones y defensas que consideró pertinentes.

5. Acuerdo por el que se tuvo por contestada la demanda y se señaló fecha para celebración de audiencia. Mediante proveído de veintisiete de junio, la Magistrada Instructora tuvo al INE, a través de su representante legal, dando contestación a la demanda, y señaló fecha y hora para llevar a cabo la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos.

6. Audiencia de ley. El seis de julio, se celebró la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, en las cuales, las partes no llegaron a un arreglo conciliatorio. Asimismo, se proveyó, respecto de la admisión o

⁷ *En adelante Ley de Medios.*



desechamiento de los medios probatorios ofrecidos por las partes y formularon los alegatos.

Hecho lo anterior, la Magistrada dio por finalizada la audiencia y se procede a resolver el asunto citado al rubro.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Cuestión previa. Normativa aplicable. El dos de marzo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones en materia electoral.⁸

Sin embargo, el veintidós de junio, el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁹ resolvió la acción de inconstitucionalidad 71/2023 y sus acumuladas, en la que determinó la invalidez del aludido decreto de reforma en materia electoral.

En consecuencia, dado el sentido de la resolución de la SCJN, la normativa electoral que resulta aplicable es la anterior al decreto de reforma que ha quedado invalidado. Importa señalar que las resoluciones del máximo tribunal son obligatorias para todas las autoridades jurisdiccionales de la

⁸ *Mediante Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; de la Ley General de Partidos Políticos; de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y se expide la Ley General de los Medios de Impugnación en Materia Electoral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el dos de marzo.*

⁹ *En adelante SCJN.*

SUP-JLI-44/2023

federación y de las entidades federativas cuando sean aprobadas por cuando menos ocho votos.¹⁰

A partir de lo expuesto, y toda vez que el recurso identificado al rubro se presentó el pasado treinta de mayo es que resultan aplicables para su resolución las disposiciones de la Ley de Medios previa a la emisión del Decreto de reforma anteriormente señalado.

SEGUNDO. Jurisdicción y competencia. Esta Sala Superior del TEPJF es competente para conocer y resolver el presente asunto, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1; 17, párrafo segundo; 94; 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1; fracción II; 186, fracción III, inciso e) y 189, fracción I, inciso g), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 206, párrafo 3, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 3, párrafo 2, inciso e), 4 y 94, párrafo 1, inciso a), de la Ley de Medios.

Ello, por tratarse de una controversia en el que se plantea un conflicto o diferencia laboral entre el INE y uno de sus servidores, que se ostenta como Técnico Industrial en Mantenimiento y Servicios Generales, adscrito al Centro de Cómputo y Resguardo Documental de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores, órgano central de dicho

¹⁰ Artículos 43 y 72, de la Ley Reglamentaria de las fracciones I y II del Artículo 105 de la Constitución. En el caso concreto, la sentencia de la aludida acción de inconstitucionalidad fue aprobada por una mayoría de nueve votos.



Instituto, en el que demanda se revoque la resolución recaída a la solicitud de revisión derivada de la negativa de evaluación del desempeño dos mil veintidós del personal de la rama administrativa.

TERCERO. Cuestión previa.

A) Marco Jurídico.

A.1 Trabajo en casa y uso de la tecnología como medios de comunicación en el INE. En el acuerdo INE/JGE34/2020, la Junta General Ejecutiva del INE consideró entre otros temas:

- La Ley General de Salud reglamenta el derecho a la salud que tiene toda persona, y se trata de un ordenamiento de observancia obligatoria en toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés general.
- El artículo 2, en sus fracciones I y IV, prevé que algunas de las finalidades que tiene el derecho a la protección de la salud, entre otras son, el bienestar físico y mental del hombre y la mujer, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades.
- La normativa que rige al INE, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa dispone en el artículo 84 la obligación del instituto de mantener sus centros de trabajo en las condiciones de seguridad e higiene necesarias para garantizar la salud y

SUP-JLI-44/2023

la vida del personal, prevenir y reducir las posibilidades de riesgo de trabajo.

- El Instituto deberá continuar con el desarrollo de sus funciones esenciales, con la salvedad que los titulares de cada una de las direcciones, Unidades Técnicas y órganos desconcentrados prevean facilidades a las y los servidores adscritos en cada una de las áreas, a fin de procurar que las actividades se realicen con el personal mínimo e indispensable, mediante la implementación de guardias presenciales en casos que por su naturaleza sean de carácter urgente **y a través de la realización del trabajo desde sus hogares, en los demás casos, con apoyo de las herramientas tecnológicas y de comunicaciones.**

- Se debían exceptuar de las guardias presenciales a todas las personas que presenten algún síntoma o enfermedad respiratoria, o bien formen parte de un grupo de riesgo, tales como, mayores de 60 años, con hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares o pulmonares crónicas, cáncer, inmunodeficiencias; o bien, embarazadas.

- Las comunicaciones derivadas de los procedimientos, se privilegiarán las notificaciones electrónicas, sobre las personales, en términos de lo dispuesto en la normativa aplicable.

- **El personal del Instituto puede realizar solicitudes y aprobaciones en medio electrónico.**



A.2 Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del INE. Los artículos 484 a 522 del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del INE, regula la evaluación del desempeño al personal de la rama administrativa.

El artículo 514 del manual establece que el proceso de evaluación se compondrá de las etapas de:

- I. Emisión de la circular mediante la que se informa el inicio del proceso de Evaluación del Desempeño.*
- II. Instalación del Comité de Evaluación;*
- III. Validación y registro de metas colectivas;*
- IV. Diseño, validación y registro de metas colectivas e individuales, sobre las que se evaluará el siguiente ejercicio;*
- V. Evaluación de la meta colectiva e individuales;*
- VI. Evaluación por el jefe inmediato;*
- VII. Entrevista de retroalimentación y notificación de los resultados de la evaluación;*
- VIII. Periodo de revisión de la evaluación por parte del evaluado, y de ser el caso presentar recurso de inconformidad;*
- IX. Resolución de recurso de inconformidad por parte del Comité de Evaluación;*
- X. Envío de las cédulas al Comité de Evaluación de cada Unidad Administrativa; y*
- XI. Remisión de las cédulas originales de los evaluados con las firmas autógrafas correspondientes y la lista de calificaciones a la Dirección de Personal para su integración al expediente correspondiente.*

La evaluación del desempeño del personal de la rama administrativa se realizará en principio por el jefe inmediato, quien ocupa el rol de evaluador primigenio. Este será el encargado de calificar los diversos rubros previstos en la cédula de evaluación. Posteriormente, realizará una

SUP-JLI-44/2023

entrevista de retroalimentación en la que se notificarán los resultados al personal evaluado.

El citado ordenamiento establece en su artículo 489, los supuestos, mediante los cuales, el personal no será evaluado, estos son, entre otros, contar con una licencia médica, una licencia con o sin goce de sueldo por un periodo igual o mayor de seis meses en el periodo a evaluar.

El personal evaluado contará con el plazo de cinco días para presentar el recurso de inconformidad en caso de no estar conformes con el resultado.

El Comité de Evaluación del Desempeño será la instancia encargada de aplicar y vigilar las disposiciones emitidas por la DEA en materia de evaluación y asignación de incentivos. Para tal efecto, solicitará al personal evaluado y al evaluador la documentación soporte de la solicitud de revisión y de la evaluación.

La o el jefe inmediato en su rol de evaluador, será el encargado de notificar los resultados de la evaluación al personal.

El Comité de Evaluación resolverá el recurso con base en el soporte documental que aporten el evaluador y el evaluado dentro del término de cinco días hábiles a partir de que se presente el escrito de inconformidad.



Si los evaluadores no presentan los elementos que sustenten la calificación, esta se determinará con base en el promedio de las últimas evaluaciones. Si no existen evaluaciones previas para determinar el promedio, la calificación se fijará con las evidencias presentadas por el personal evaluado.

A.3 Calendario para el proceso de evaluación.

El artículo 484 del manual, señala que la evaluación se realizará con base en la metodología y los mecanismos que establezca la DEA del INE.

El proceso de evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa con plaza presupuestal se llevará a cabo preferentemente en el primer cuatrimestre de cada ejercicio.

El artículo 486, párrafo segundo del manual, señala que, la Dirección de Personal dará a conocer las ponderaciones de cada uno de los factores a evaluar a través de una circular emitida por la Dirección de Personal.

En ese sentido, el quince de marzo, la DEA emitió la circular INE/DEA/DP/006/2023 de quince de marzo de dos mil veintitrés, en la que fijó las fechas para el proceso de evaluación, las cuales son reflejadas en el cuadro siguiente:

Actividad	Fechas
Emisión de la circular de evaluación del desempeño 2022	15 de marzo de 2023
Instalación del Comité de Evaluación	16 de marzo de 2023
Validación de la Cadena de Mando	16 al 24 de marzo de 2023
Evaluación mediante SEDE y envío de cédulas al Comité 2022	27 de marzo y 14 de abril de 2023

SUP-JLI-44/2023

Solicitud de recurso de inconformidad por el trabajador	17 al 21 de abril de 2023
Desahogo del recurso de inconformidad por el Comité	24 al 28 de abril de 2023
Envío de acta y reportes con las tres firmas autógrafas de los miembros de los Comités a la Dirección de Personal	1 al 5 de mayo de 2023

CUARTO. Resolución impugnada, demanda, contestación y hechos no controvertidos.

a) Síntesis de la resolución impugnada.

El Comité de Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores, señaló que, el personal evaluado dispondrá de cinco días hábiles siguientes a que surta efectos la notificación del resultado para presentar solicitud de revisión ante el citado Comité.

Al respecto, el ahora actor aseguró que su superior jerárquico, le notificó por correo institucional la negativa a ser evaluado hasta el veintiséis de abril, por lo que, el cuatro de mayo siguiente, presentó sin anexos, solicitud de revisión respecto a la negativa de evaluación del desempeño correspondiente al año dos mil veintidós.

Como parte de sus atribuciones previstas en el artículo 516 del manual antes citado, la autoridad responsable preguntó a la superior jerárquica, la fecha en que informó al ahora actor de que no sería evaluado. La persona requerida aseguró que ello fue, el diecisiete de abril, a través de la aplicación de WhatsApp y para acreditarlo adjuntó impresión de pantalla.



Por lo antes expuesto, con fundamento en el artículo 515 del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos y aplicable en el ejercicio dos mil veintidós¹¹ y el Acuerdo INE/JGE34/2020¹², aprobado en sesión extraordinaria de la Junta general Ejecutiva celebrada el diecisiete de marzo de dos mil veinte, y con base en la información y pruebas aportados por la superior jerárquica del ahora actor, la autoridad responsable consideró interpuesto el recurso extemporáneamente.

Lo anterior porque, transcurrieron doce días hábiles para su interposición, de la fecha en que le fue notificada la negativa de evaluación, que fue el diecisiete de abril de dos mil veintitrés y la fecha en que interpuso el recurso fue el cuatro de mayo.

b) Planteamientos de la parte actora. La parte actora señala lo siguiente.

- El Comité de Evaluación del Desempeño no realizó un estudio exhaustivo del fondo de la litis, pese a que la negativa de evaluación por parte de su superior jerárquica, carece de fundamentación y motivación.

¹¹ Artículo 515. *El personal evaluado dispondrá de cinco días hábiles siguientes a que surta efectos la notificación del resultado para presentar solicitud de revisión ante el Comité de Evaluación del Desempeño.*

¹² *Por el que se determinan medidas preventivas de actuación con motivo de la pandemia COVID-19, en el que se determinó la realización del trabajo con apoyo de herramientas tecnológicas y de comunicaciones.*

SUP-JLI-44/2023

- La extemporaneidad queda desvirtuada con las pruebas ofrecidas, en virtud de que la negativa de evaluación fue hecha de su conocimiento, de manera oficial, el veintiséis de abril y no el diecisiete de ese mes.

- La resolución impugnada le causa agravio porque la improcedencia fue sustentada en una comunicación no oficial, pues mediante WhatsApp, de fecha diecisiete de abril, su superior jerárquica le comentó que no sería evaluado.

- La responsable debió agotar las líneas de investigación a efecto de conocer la verdad. En ese tenor asegura que solo fueron tomados en consideración los elementos aportados por su superior jerárquica.

- La decisión de su superior jerárquica está indebidamente fundada y motivada, pues únicamente le refirió que no contaba con elementos para evaluarlo. A su juicio, tal negativa no está apoyada en norma alguna. Además sostiene que tal afirmación carece de objetividad, certeza e imparcialidad, trayendo como consecuencia una repercusión directa a los estímulos laborales a los que tiene derecho.

En ese sentido, pretende:

- (i) Se revoque la resolución de ocho de mayo, emitida por el Comité de Evaluación, a través de la cual se declaró la improcedencia de la solicitud de revisión.



(ii) Como consecuencia de lo anterior, se emita la cédula respectiva con una calificación sobresaliente, al haber cumplido en tiempo y forma con las actividades encomendadas durante el año dos mil veintidós.

Ahora bien, a efecto de acreditar su dicho y sustentar la procedencia de las prestaciones que reclama, la parte actora ofreció diversas pruebas que fueron admitidas y desahogadas en la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, las que serán valoradas más adelante.

c) Contestación de la demanda.

En su escrito de contestación, el INE realizó diversas manifestaciones para dar contestación a los agravios de la parte actora.

- En esencia, sostuvo que la resolución del Comité de Evaluación se encuentra debidamente fundada y motivada, ya que asentó los preceptos jurídicos aplicables y expresó las razones por las cuales determinó que la solicitud fue presentada de manera extemporánea.

- El actor no controvierte de manera frontal las consideraciones de la resolución impugnada, habida cuenta que, los agravios expresados en el presente asunto son reiterativos de los aducidos en la solicitud de revisión, por lo que los conceptos de agravio resultan inoperantes.

SUP-JLI-44/2023

- Con fundamento en los artículos 499 y 507, fracción I, del Manual antes citado, a través de los medios electrónicos institucionales, se hizo del conocimiento del personal del instituto, cada una de las etapas del proceso de evaluación correspondiente al desempeño dos mil veintidós.

- La notificación de la negativa de evaluación fue practicada mediante WhatsApp, debido a que tal y como lo reconoce el accionante en su escrito de demanda, dicha plataforma era utilizada cotidianamente como un medio implementado en el área para reportar sus actividades diariamente, esto de conformidad con el acuerdo INE/JGE34/2020.

- En atención a ello, atendiendo a la fecha (diecisiete de abril) en que se le hizo del conocimiento a la parte actora vía WhatsApp, la imposibilidad para realizar la evaluación del desempeño con motivo de la inexistencia de elementos suficientes, la solicitud de revisión fue presentada fuera del término de cinco días hábiles previstos en el artículo 515 del citado manual.

- Por lo anterior, resulta falso y se niega que la superior jerárquica del actor le haya notificado por correo el veintiséis de abril la negativa a ser evaluado.

- El plazo de cinco días para la interposición de la solicitud de revisión transcurrió del dieciocho al veinticuatro de abril, no obstante, el recurso fue interpuesto hasta el cuatro de mayo.



- La solicitud de revisión presentada el tres de mayo, el ahora actor omitió acompañar los medios de convicción ofrecidos en el apartado de pruebas, lo cual, se advierte en la recepción asentada por personal del INE, en la que se hizo constar la recepción de un escrito impreso en cinco fojas.
- No será sujeto de evaluación el personal que cuente con licencia médica por un periodo igual o mayor a seis meses en el periodo sujeto a evaluación.
- Resulta claro que el accionante desde el diecisiete de abril, tuvo pleno conocimiento de la imposibilidad para que su superior jerárquica realizara la evaluación por desempeño correspondiente al año dos mil veintidós.

A su vez, la parte actora en el presente asunto objetó de forma genérica las pruebas ofrecidas por el Instituto en cuanto a su alcance y valor probatorio, porque, en su opinión, son insuficientes para acreditar lo afirmado por el INE en el sentido que el diecisiete de abril tuvo conocimiento de la negativa para ser evaluado por su desempeño durante dos mil veintidós.

d) Hechos no controvertidos y planteamiento del caso.

De lo expresado por la actora en su escrito de demanda, así como de lo narrado y alegado en la contestación a ésta, se tiene que las partes reconocen:

SUP-JLI-44/2023

- (i) Que María de la Luz González Barba, Jefa de Departamento de Enlace Administrativo del Centro de Cómputo y Resguardo Documental de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores, es jefa inmediata del actor.
- (ii) El cuatro de mayo, el ahora actor presentó su solicitud de revisión contra la negativa de evaluación de desempeño correspondiente al año dos mil veintidós.

Así, tales extremos no son materia de controversia, al ser reconocidos y, por tanto, no están sujetos a prueba.

Ahora bien, la presente controversia tiene como origen la negativa de evaluación anual del desempeño correspondiente al año dos mil veintidós, atribuido a la persona superior jerárquica de la parte actora, es decir, la Jefa de Departamento de Enlace Administrativo del Centro de Cómputo y Resguardo Documental quien, mediante WhatsApp (de diecisiete de abril) le comentó que: *“No habrá evaluación 2022, debido a que no cuento con sus ‘LM’ (sic) soporte de sus ausencias laborales y no se cuenta con elementos para ejecutar dicha evaluación.”*

Precisado lo anterior, la *litis* del presente asunto se circunscribe a analizar:

- i. Cuándo tuvo la parte actora conocimiento de la negativa de evaluación;



ii. Si fue enterado de la decisión anterior mediante un medio oficial o no; y

iii. Si es correcta la resolución de ocho de mayo, por medio del cual, se tuvo por extemporánea la solicitud de revisión.

QUINTO. Estudio de fondo.

Al respecto, este órgano jurisdiccional considera que no le asiste la razón al actor y, por tanto, resulta infundada su pretensión de que sea revocada la resolución impugnada y se ordene evaluarlo con una calificación sobresaliente, por las siguientes consideraciones.

En el marco jurídico expuesto en la presente sentencia, quedó establecido que, en el acuerdo INE/JGE34/2020, la Junta General Ejecutiva del INE, determinó medidas extraordinarias con motivo de la pandemia por Covid 19, para que, entre otras cuestiones, el personal trabajara desde su casa con apoyo de las herramientas tecnológicas y de comunicaciones; **concediendo a las y los servidores públicos la posibilidad para realizar solicitudes y aprobaciones en medio electrónico.**

Para el caso que nos ocupa, esa determinación coincide con la responsable de que, el uso de herramientas tecnológicas es viable para que el personal del instituto mantuviera comunicación con las jefas y jefes inmediatos, al ser un hecho notorio que la pandemia por Covid 19 subsiste como un peligro para la salud de todas y todos.

En ese sentido, esta Sala Superior considera que, la reactivación no se realiza en un contexto de “normalidad”, lo que implica que subsistan las medidas de sana distancia y de reducción de la movilidad necesarias para enfrentar la contingencia, por lo que se insiste en la utilización de tecnologías de la información y de las comunicaciones, el trabajo a distancia y el máximo aprovechamiento de las capacidades productivas de las instituciones.

Esa determinación asumida en dos mil veinte, prevalece hasta el momento, pues esa sugerencia fue reiterada por la Organización Mundial de la Salud¹³ y el Gobierno de México.

En el caso de la OMS, el cinco de mayo, derivado de la decimoquinta reunión del Comité de Emergencias, esta organización declaró la terminación de la emergencia de salud pública de importancia internacional provocada por el virus SARS-CoV-2, pues con base en los recientes informes de dicha organización, así como los proporcionados al Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica, demuestran que la emergencia sanitaria mantiene una baja actividad en el ámbito mundial.

Por su parte, el nueve de mayo, el Gobierno de México publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que declaró terminada la acción extraordinaria en materia de salubridad general que tuvo por objeto prevenir, controlar y

¹³ *En adelante OMS.*



mitigar la enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), toda vez que, se encuentra bajo control.

Sin embargo, tanto la OMS como el Gobierno de México coinciden en que la pandemia no ha terminado y se hace necesario continuar con medidas de prevención para procurar la salud de la población.

De esa manera, es válido considerar que, el correo electrónico, las aplicaciones **WhatsApp** y/o Teams, constituyen medios de comunicación interpersonal entre dos o más personas, en la que se intercambie información para el desempeño de sus labores en el INE.

Así, en el caso, los medios electrónicos son válidos como medios de comunicación entre el personal subordinado con las y los jefes inmediatos, a tal grado de que el accionante reconoció utilizar, pues de sus medios aportados, se advierte que, para comunicarse con su jefa inmediata, el actor le enviaba mensajes tanto de WhatsApp como correo electrónico.

En efecto, en el escrito de demanda, el actor expresó que, realizó las actividades encomendadas por sus superiores jerárquicos a través del trabajo en casa, mediante los medios electrónicos señalados para tal finalidad, actividades laborales que, entre otras consistían en reportarse diariamente mediante el chat de WhatsApp y el sistema de comunicación institucional, estar al pendiente dentro de su horario y jornada laboral por cuanto hace a sus instrucciones de sus superiores;

SUP-JLI-44/2023

requisitar y enviar informes y reportes de actividades, participar y aprobar los cursos requeridos, ente otros.

De la manifestación anterior y constancias de autos, se advierte que el actor mantenía comunicación con su jefa inmediata mediante WhatsApp y correo electrónico.

Así, se tiene la convicción de que el actor se ostentó sabedor de las maneras en que debería comunicarse con sus superiores, la manifestación de la parte quejosa, realizada en la demanda, constituye una confesión expresa que es admisible en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, contrario a lo que asegura el actor, la resolución emitida por el Comité de Evaluación de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores, está debidamente fundada y motivada, ya que asentó los preceptos jurídicos aplicables y expresó las razones por las cuales determinó que la solicitud fue presentada de manera extemporánea.

En ese sentido como parte de sus atribuciones previstas en el artículo 516 del manual antes citado, la autoridad responsable solicitó a la jefa inmediata del actor, la fecha en que informó de que no sería evaluado.

La Jefa de Departamento de Enlace Administrativo del Centro de Cómputo y Resguardo Documental de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores aseguró que ello



fue, el diecisiete de abril, a través de la aplicación de WhatsApp.

Cabe señalar que en la contestación de demanda a foja cuarenta y uno, el instituto demandado, aportó como medio de prueba, la captura de pantalla del correo electrónico de fecha cuatro de mayo, por el cual, la jefa inmediata informó al Comité los motivos por los cuales no realizó la evaluación al ahora accionante.

De esa manera, en la primera parte del correo se advierte.

SUP-JLI-44/2023

De: GONZALEZ BARBA MARIA DE LA LUZ <luz.gonzalez@ine.mx>
Enviado: jueves, 4 de mayo de 2023 12:52
Para: MARTINEZ SALAS MARGARITA FABIOLA <margarita.martinez@ine.mx>
Asunto: RV: Envío comprobantes de evaluación del año 2022.

Fabi, te comparto lo relativo al caso de José Manuel Solís

[5:47 p. m., 17/4/2023] Jose Manuel Solís Márquez: Lic. Lucero buenas tardes, disculpe la molestia.

¿Debo presentarme el día viernes, como dice en el mensaje del grupo? Y si es así puedo aprovechar

¿Para recoger la evaluación correspondiente al año 2022?

[5:52 p. m., 17/4/2023] Lucero González Barba: no fue evaluado José Manuel

[5:53 p. m., 17/4/2023] Lucero González Barba: no tengo elementos para hacerlo

[5:53 p. m., 17/4/2023] Lucero González Barba: no es necesario que acuda el viernes

[5:56 p. m., 17/4/2023] Jose Manuel Solís Márquez: Entendido Lic. gracias, ¿Entonces mi situación sigue siendo desde casa?

[6:04 p. m., 17/4/2023] Lucero González Barba: ya estamos por regresar todos

[6:04 p. m., 17/4/2023] Lucero González Barba: a la oficina

[6:05 p. m., 17/4/2023] Lucero González Barba: solo esperamos la fecha exacta

[6:05 p. m., 17/4/2023] Lucero González Barba: nos habían dicho que hoy 17 de abril

[6:05 p. m., 17/4/2023] Lucero González Barba: pero ya llegará la notificación oficial

[6:07 p. m., 17/4/2023] Jose Manuel Solís Márquez: Muy bien enterado, estoy pendiente, buena tarde Lic.

La segunda parte del correo electrónico, se desprende la misma conversación, en la forma siguiente.



Jose Manuel Solis Márquez

17/4/2023
17/4/2023

Lic. Lucero buenas tardes, disculpe la molestia.
¿Debo presentarme el día viernes, como dice en el mensaje del grupo? Y si es así puedo aprovechar
¿Para recoger la evaluación correspondiente al año 2022?

5:47 p. m.

no fue evaluado José Manuel 5:52 p. m. ✓
no tengo elementos para hacerlo 5:53 p. m. ✓
no es necesario que acuda el viernes 5:53 p. m. ✓


Entendido Lic. gracias, ¿Entonces mi situación sigue siendo desde casa?

5:56 p. m.

ya estamos por regresar todos 6:04 p. m. ✓
a la oficina 6:04 p. m. ✓
solo esperamos la fecha exacta 6:06 p. m. ✓
nos hubieron dicho que hoy 17 de abril 6:08 p. m. ✓
pero ya llegará la notificación oficial 6:08 p. m. ✓

Muy bien enterado, estoy pendiente, buena tarde Lic.

Saludos cordiales.



Finalmente, se advierten los datos del remitente, quien resulta ser la jefa inmediata del actor.

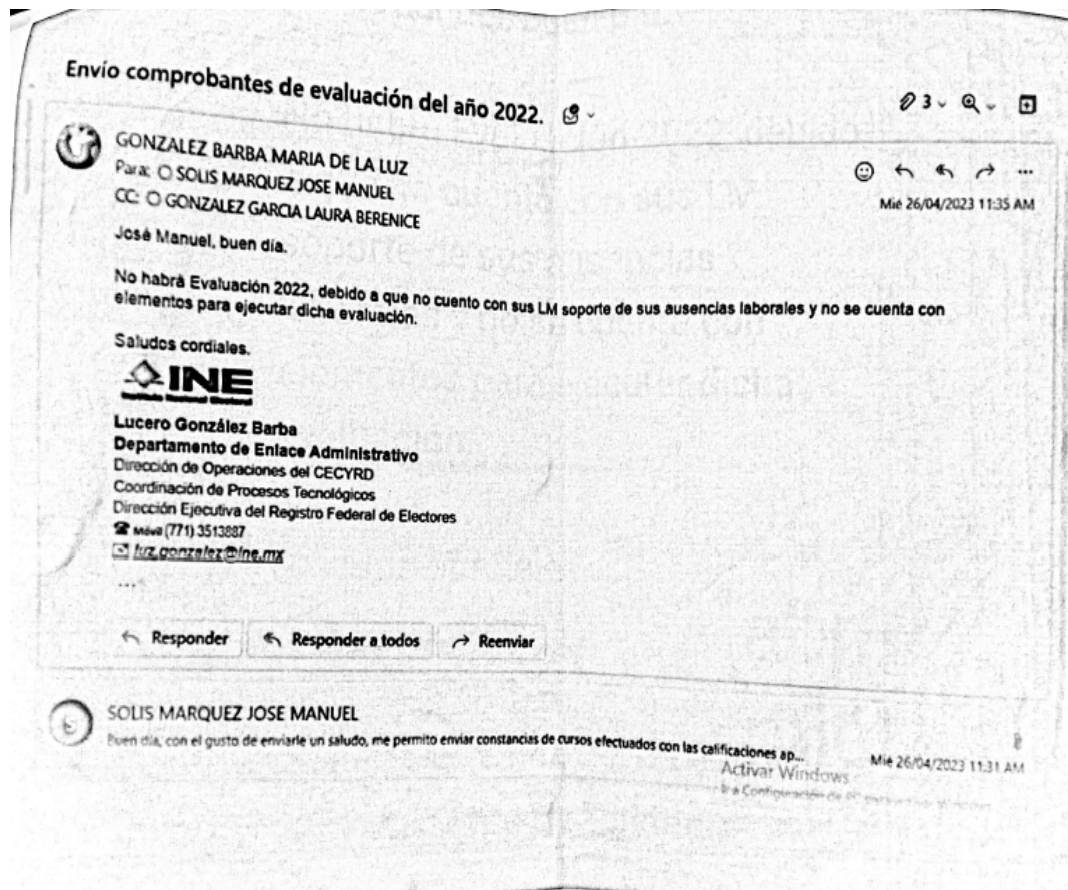
Lucero González Barba
Departamento de Enlace Administrativo
Dirección de Operaciones del CECYRD
Coordinación de Procesos Tecnológicos
Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores
☎ Móvil (771) 3513887
✉ luz.gonzalez@ine.mx

SUP-JLI-44/2023

De la captura de pantalla inserta, se desprende una conversación entre el actor y su jefe inmediata; la fecha en que se llevó a cabo según se desprende, el diecisiete de abril; los temas de la conversación fueron que, el actor comentó con su jefa de que acudiría a la oficina para recoger su evaluación, a lo cual, su persona superior contestó que no sería evaluado, pues carecía de elementos para hacerlo, y el último tema tratado, a pregunta expresa del actor fue que, si continuaría trabajando desde casa, teniendo como respuesta que solo esperarían la fecha exacta así como la notificación oficial para ello.

Por su parte, el actor, únicamente, objetó de forma genérica las pruebas ofrecidas por el Instituto en cuanto a su alcance y valor probatorio, pero no los tildó de falsos en cuanto a su contenido, de ahí, que del correo antes inserto, se desprende que el diecisiete de abril, el actor conversó con su jefa inmediata el tema de su evaluación.

Además, resulta importante mencionar que, el actor utilizó, también, el correo electrónico para entablar comunicación, con su jefa inmediata, ello se advierte del contenido de la memoria en formato USB que el propio accionante aportó en el expediente que nos ocupa, del que se advierte lo siguiente:



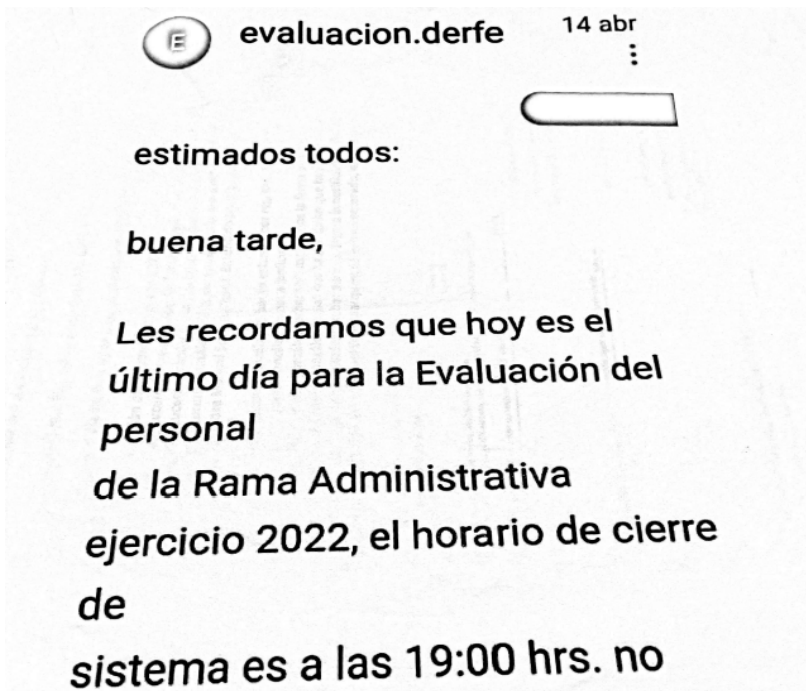
De la captura de pantalla, la cual fue aportada por el propio actor, y se le otorga pleno valor probatorio, pues solo fue objetada por su alcance y no por su contenido por la parte demandada, se tiene que el veintiséis de abril, el actor pidió a su jefa inmediata que fueran tomadas en consideración las constancias de cursos realizados, recibiendo como respuesta que no habría evaluación.

Como se ve, en las capturas de pantalla aportadas por ambas partes, se tiene la convicción de que el actor mantenía comunicación con su jefa inmediata por distintos medios electrónicos, WhatsApp y correo electrónico, instrumentos permitidos en el acuerdo INE/JGE34/2020, señalamiento que

SUP-JLI-44/2023

se fortalece con la confesión hecha por el propio accionante en su escrito de demanda.

Además, se advierte que el accionante tenía conocimiento del calendario de evaluación aprobado por la DEA. Ello, se constata con la imagen siguiente:



De la captura aportada por el actor se desprenden dos elementos, la fecha de la imagen corresponde al último día para la evaluación respectiva, catorce de abril; y, el segundo elemento, es que se confirma que el WhatsApp, correo electrónico y chat institucional son empleados para el intercambio de información, así como, el conocimiento de las fechas de eventos relacionados con el personal de la rama administrativa.



Por tanto, como el actor empleó medios electrónicos, a saber, WhatsApp y correo electrónico permitidos y utilizados en el instituto como instrumentos de comunicación, aunado a que no desvirtuó las capturas de pantalla enviada por el INE, se tiene la certeza de que, el diecisiete de abril tuvo conocimiento que no sería evaluado, por tanto, lo procedente es confirmar la resolución impugnada.

A mayor abundamiento, a ningún fin conduciría el hecho de analizar, si al presentar el recurso, no se le permitió exhibir el USB, que contenía el medio de convicción relativo a que el veintiséis de abril supo de la negativa de evaluación; toda vez que, dicha cuestión ha quedado superada, pues de lo hasta aquí se ha relatado ha quedado establecido que la parte actora tuvo conocimiento de la negativa a evaluar desde el diecisiete de abril y no del veintiséis siguiente, como lo aseguró.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se

R E S U E L V E

PRIMERO. El actor no acreditó la procedencia de su acción. El INE demostró sus excepciones y defensas.

SEGUNDO. Se confirma la resolución impugnada.

Notifíquese como en derecho corresponda.

SUP-JLI-44/2023

Devuélvanse los documentos que correspondan y, en su oportunidad, archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así, por **mayoría** de votos, lo resolvieron y firmaron la magistrada y los magistrados que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; con la ausencia de la magistrada Mónica Aralí Soto Fregoso, con el voto en contra de la magistrada Janine M. Otálora Malassis, y de los magistrados Felipe de la Mata Pizaña y Felipe Alfredo Fuentes Barrera, y para efectos de la votación hace suyo el proyecto el magistrado Reyes Rodríguez Mondragón, quien a su vez emite voto de calidad; ante el Secretario General de Acuerdos, quien autoriza y da fe, así como, que el presente fallo se signa de manera electrónica.

Este documento fue autorizado mediante firmas electrónicas certificadas y 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.

VOTO PARTICULAR CONJUNTO QUE FORMULAN LA MAGISTRADA JANINE M. OTÁLORA MALASSIS Y LOS MAGISTRADOS FELIPE DE LA MATA PIZAÑA Y FELIPE ALFREDO FUENTES BARRERA, EN RELACIÓN CON LA RESOLUCIÓN DICTADA EN EL JUICIO PARA



DIRIMIR LOS CONFLICTOS O DIFERENCIAS LABORALES ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL Y SUS SERVIDORES SUP-JLI-44/2023.¹⁴

Respetuosamente, no compartimos el sentido y las consideraciones de la resolución aprobada por la mayoría de las magistraturas integrantes del Pleno, por las razones que a continuación se exponen.

1. Consideraciones de la mayoría

La mayoría resolvió declarar infundada la pretensión del actor de que sea revocada la resolución impugnada y se ordene evaluarlo con una calificación sobresaliente, al considerar las siguientes cuestiones.

En el acuerdo INE/JGE34/2020 la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral determinó medidas extraordinarias con motivo de la pandemia por Covid-19, para que, entre otras cuestiones, el personal trabajara desde su casa con apoyo de las herramientas tecnológicas y de comunicaciones; concediendo a las y los servidores públicos la posibilidad para realizar solicitudes y aprobaciones en medio electrónico.

A partir de ello consideran que es válido que el correo electrónico, las aplicaciones *WhatsApp* o *Teams*, se tengan como medios de comunicación interpersonal entre dos o más personas, en la que se intercambia información para el desempeño de sus labores en el Instituto Nacional Electoral.

Destacan que en el escrito de demanda el actor expresa que realizó las actividades encomendadas por sus superiores jerárquicos a través del trabajo en casa, mediante los medios electrónicos señalados para tal finalidad, actividades laborales que, entre otras, consistían en reportarse diariamente mediante el chat de *WhatsApp* y el sistema de comunicación institucional.

Por otra parte, refieren que, al dar respuesta al requerimiento del Comité de Evaluación respecto a la fecha en que informó al actor que no sería

¹⁴ Con fundamento en los artículos 167, último párrafo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y 11 del Reglamento Interno de este Tribunal Electoral.

SUP-JLI-44/2023

evaluado, la jefa de Departamento de Enlace Administrativo del Centro de Cómputo y Resguardo Documental de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores aseguró que ello fue el diecisiete de abril, a través de la aplicación de *WhatsApp*.

Asimismo, en autos está acreditada una conversación entre el actor y su jefa inmediata el diecisiete de abril, en la que la jefa del ahora actor le informó que no sería evaluado, pues carecía de elementos para hacerlo.

Destacan que el actor únicamente objetó de forma genérica las pruebas ofrecidas por el Instituto Nacional Electoral, en cuanto a su alcance y valor probatorio, pero no los tildó de falsos en cuanto a su contenido, de ahí que del correo antes descrito tengan por acreditado que el diecisiete de abril, el actor conversó con su jefa inmediata el tema de su evaluación.

Conforme con los elementos anteriores, la mayoría llega a la conclusión que la resolución emitida por el Comité de Evaluación de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores está debidamente fundada y motivada, ya que asentó los preceptos jurídicos aplicables y expresó las razones por las cuales determinó que la solicitud fue presentada de manera extemporánea, dado que se tiene la certeza de que, el diecisiete de abril tuvo conocimiento que no sería evaluado.

2. Razones del disenso

Respetuosamente no compartimos el sentido y consideraciones de la mayoría, ya que lo procedente sería revocar la resolución impugnada, dado que la comunicación acreditada en autos entre el actor y su superior jerárquico no puede ser equiparable a la notificación de la negativa de evaluación de desempeño.

a) Marco normativo en materia de evaluación del desempeño

Las etapas del proceso de evaluación del desempeño, conforme con el artículo 514 del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Nacional Electoral¹⁵ son las siguientes:

¹⁵ En lo sucesivo, "Manual".



- Emisión de la circular mediante la que se informa el inicio del proceso de Evaluación del Desempeño.
- Instalación del Comité de Evaluación.
- Validación y registro de metas colectivas.
- Diseño, validación y registro de metas colectivas e individuales, sobre las que se evaluará el siguiente ejercicio.
- Evaluación de la meta colectiva e individuales.
- Evaluación por el jefe inmediato.
- Entrevista de retroalimentación y notificación de los resultados de la evaluación.
- Periodo de revisión de la evaluación por parte del evaluado, y de ser el caso presentar recurso de inconformidad.
- Resolución de recurso de inconformidad por parte del Comité de Evaluación.
- Envío de las cédulas al Comité de Evaluación de cada Unidad Administrativa.
- Remisión de las cédulas originales de los evaluados con las firmas autógrafas correspondientes y la lista de calificaciones a la Dirección de Personal para su integración al expediente correspondiente.

Ahora bien, en términos del artículo 488 del Manual, el personal sujeto a la evaluación deberá: contar con plaza presupuestal; corresponder al nivel jerárquico establecido en el artículo 485 del Manual; estar en activo y haberlo estado durante el periodo a evaluar.

Por otra parte, el artículo 489 del Manual establece que no serán sujetos de evaluación: quienes no cumplan los requisitos del artículo 488; quienes tengan licencia médica (con o sin goce de sueldo) por un periodo igual o mayor a 6 meses en el periodo a evaluar; o por haber sido designados o comisionados a una plaza del Servicio por un periodo mayor o igual a seis meses.

Ahora, en términos de la circular INE/DEA/DP/006/2023 (que corresponde a la primera etapa del proceso de evaluación) el programa de trabajo seguiría las siguientes fechas:

SUP-JLI-44/2023

- Emisión de la circular, quince de marzo.
- Instalación del Comité de Evaluación, dieciséis de marzo.
- Validación de la cadena de mando, dieciséis a veinticuatro de marzo.
- Evaluación mediante SEDE y envío de cédulas al Comité, del veintisiete de marzo al catorce de abril.
- Solicitud de recurso de inconformidad por el trabajador, del diecisiete al veintiuno de abril.
- Desahogo del recurso de inconformidad, del veinticuatro al veintiocho de abril.
- Envío de calificaciones a la dirección de personal, del primero al cinco de mayo.

En la propia circular, en el apartado de entrevista y notificación de resultados se establece que una vez realizada la evaluación y validada la calificación por el superior jerárquico, se deberá imprimir la cédula en dos tantos y una de las copias debe entregarse al evaluado, quien debe firmar y registrar la fecha de recepción.

De lo anterior es posible concluir que en el Manual y en la circular **no se establece** un momento o medio de comunicación específico para informar al trabajador que **no será sujeto de evaluación**.

En ese sentido, en principio se puede considerar que el momento para informar a un trabajador que no será sujeto de evaluación corresponde a la etapa prevista para notificar el resultado de la evaluación, y que tendría que seguirse el mismo procedimiento de notificación (por escrito garantizando que se tenga por informado de la determinación) a efecto de garantizar que tenga conocimiento pleno de las razones que sustenten la falta de evaluación.

Lo anterior recordando que, en términos del artículo 519 del Manual, el resultado de la evaluación del desempeño implica diversas consecuencias en la esfera jurídica de los trabajadores, las que van desde el inicio de un procedimiento laboral sancionador hasta la separación del Instituto Nacional Electoral de quien por tercera vez consecutiva tenga calificación insuficiente; de ahí que se trata de un procedimiento en el que se debe



tutelar de manera suficiente los derechos de los trabajadores, a fin de que estén en posibilidad de alegar oportunamente lo que a su Derecho convenga.

b) Comunicación entablada por el trabajador y su superior jerárquica

En primer término, no compartimos las razones por las cuales la mayoría de las magistraturas concluyeron que el correo electrónico, las aplicaciones *WhatsApp* o *Teams*, resultan medios de comunicación válidos para la notificación de la negativa de la evaluación.

Lo anterior, toda vez que atribuyen al Acuerdo INE/JGE34/2020 alcances que ponen en riesgo la certeza y la seguridad jurídica. En efecto, en ese instrumento se estableció que *“Las y los servidores públicos no convocados a guardia presencial deberán **mantener comunicación con sus superiores a través de medios electrónicos para la realización de sus funciones** que le encomiende el titular del área al que se encuentre adscrito”*.

Por una parte, si bien refiere “medios electrónicos”, esto debe interpretarse de manera sistemática en términos de la infraestructura tecnológica diseñada por el propio Instituto Nacional Electoral y de los servicios de comunicación proporcionados por la Unidad Técnica de Servicios de Informática, en decir aquellos que ha diseñado oficialmente para la operatividad como lo es el correo electrónico institucional, incluso el *Teams*; por otra, el Acuerdo refiere la permisión de utilizar los medios electrónicos para la realización de las funciones encomendadas, más no para comunicar actos que puedan generar afectaciones a los derechos laborales, toda vez que como ya se precisó, para estos casos se debe garantizar el conocimiento real de lo que se pretende comunicar.

Adicionalmente, si bien el referido acuerdo señala *“A partir del presente Acuerdo, se aprueba que el personal del Instituto pueda **realizar solicitudes y aprobaciones en medio electrónico**”*, lo cual evidencia la sentencia, desde nuestra perspectiva esto en modo alguno habilita que a través de un medio extra oficial, como lo puede ser *WhatsApp*, se comuniquen determinaciones que puedan generar un perjuicio.

SUP-JLI-44/2023

Lo expresado hasta este punto no desconoce que el Instituto Nacional Electoral utiliza ese medio de comunicación de manera habitual para allegar información a sus trabajadores, lo cual se fortalece con la circunstancia de que el actor reconociera utilizar el *WhatsApp* para comunicarse con su jefa inmediata, no obstante, en nuestro concepto esto no valida ese medio como una comunicación oficial.

En esos términos, aun cuando coincidimos con las consideraciones de la mayoría respecto de la viabilidad de entablar comunicación entre el trabajador y el empleador por la vía de *WhatsApp*; nuestro diferendo radica en que tratándose de la notificación de determinaciones que pueden generar perjuicios al trabajador, como lo es la negativa de evaluación, el estándar que debe exigirse debe ser distinto, aunado a que se debe analizar si las características de esa comunicación en específico son suficientes para concluir que el trabajador tuvo conocimiento pleno de la negativa de la evaluación, para determinar si dicha conversación es idónea para iniciar el cómputo de cinco días con que contaba el actor para presentar el escrito de revisión.

Analizando las características de la comunicación en *WhatsApp* se puede derivar lo siguiente:

- Se entabló el lunes diecisiete de abril (una vez concluida la etapa de evaluación, del veintisiete de marzo al catorce de abril) con motivo de una consulta del trabajador respecto de una indicación recibida en el chat del grupo de trabajo; lo que evidencia que no recibió información previa sobre su situación específica.
- Su consulta versó respecto de la posibilidad de recoger el resultado de su evaluación el día que se les convocó a asistir presencialmente.
- La respuesta de la superior jerárquica se limitó a informarle “no fue evaluado” “no tengo elementos para hacerlo”.

Dados esos elementos no es posible equiparar esa comunicación a una notificación de negativa de evaluación que aportara elementos mínimos para concluir que el trabajador tuvo **pleno conocimiento** de las razones que sustentan la negativa, lo cual se refuerza si se compara con la



comunicación que la superior jerárquica dirigió al Comité, así como la respuesta que dio al trabajador por correo electrónico:

Correo de diecisiete de abril Emitido por la Jefa de Departamento al Comité de Evaluación	Correo de veintiséis de abril Emitido por la Jefa de Departamento al trabajador
Les comunico que debido a la insuficiencia de elementos para ponderar al C. Solis Márquez José Manuel ya que no lo hemos podido retornar a labores (por situación médica) y no ha presentado LM que le amparen su inactividad (refiere en trámites de invalidez), a una suscrita no le es posible llevar a cabo su Evaluación al Desempeño 2022	No habrá evaluación 2022, debido a que no cuento con sus 'LM' soporte de sus ausencias laborales y no se cuenta con elementos para ejecutar dicha evaluación

De la sola comparación entre las tres comunicaciones se advierte que en el mensaje de *WhatsApp* se limita a afirmar no contar con elementos, en tanto que al Comité de Evaluación y en la comunicación posterior por correo electrónico con el trabajador se adiciona el tema de las licencias médicas.

Ello permite concluir que fue hasta el correo de veintiséis de abril, como lo afirma el actor en esta instancia, que el trabajador contó con elementos mínimos para conocer las razones por la que la superior jerárquica sustentó ante el Comité de Evaluación la negativa de emitir la evaluación de desempeño correspondiente.

Por ello, aun cuando se coincida en reconocer que la vía de *WhatsApp* es válida para entablar comunicación entre el trabajador y el empleador, el estándar que debe exigirse para la notificación de actos de autoridad que puedan generar perjuicios al trabajador debe ser distinto.

Lo anterior se fortalece al considerar que esta Sala Superior se ha pronunciado en el sentido de que las comunicaciones vía *WhatsApp* se tratan de conversaciones privadas sostenidas entre dos particulares y en la que no se emplea un medio de carácter institucional perteneciente al Instituto Nacional Electoral¹⁶ lo cual se corrobora con la posición que el

¹⁶ Criterio sostenido en el SUP-JLI-18/2021.

SUP-JLI-44/2023

Instituto ha asumido en cuanto a que no se trata de un medio institucional de comunicación.¹⁷

A partir de lo anterior, aunado a las características específicas de la conversación entablada el diecisiete de abril permiten concluir que no tiene características para equipararla a una notificación idónea para que el trabajador tuviera pleno conocimiento de las razones que sustentan la negativa de la emisión de su evaluación.

Máxime que, como se detalló en el apartado anterior, del Manual y la Circular no se advierte regulación específica para comunicar la negativa de evaluación, por lo que resultaría razonable, conforme a un criterio **favorable al trabajador**, requerir como mínimo la misma formalidad y oportunidad que se establece para informar al trabajador el resultado de la evaluación, esto es, entregar por escrito copia del resultado de la evaluación, asegurándose que el trabajador la reciba.

En ese sentido, la comunicación por *WhatsApp* no es equiparable al mecanismo previsto para notificar el resultado de la evaluación y en el caso el trabajador no desconoce la existencia de la comunicación, sino que lo que alega es que la misma no es la vía por la cuál se le notificó oficialmente la negativa de evaluación las razones que la justificaran.

De ahí que no compartimos el sentido y consideraciones sostenidas por la mayoría, ya que a nuestro juicio lo procedente debía ser declarar fundada la pretensión del actor, revocar la resolución impugnada y ordenar al Comité de Evaluación que dictara otra determinación a partir de considerar oportuna la solicitud de revisión¹⁸, a fin de verificar si efectivamente el trabajador se encuentra en alguno de los supuestos que justifiquen la negativa de su evaluación de desempeño.

Así, de manera respetuosa nos apartamos del criterio de la mayoría y emitimos el presente **voto particular**.

Este documento es una representación gráfica autorizada mediante firmas electrónicas certificadas, el cual tiene plena validez jurídica de conformidad con los numerales segundo

¹⁷ Véase la sentencia dictada en el SUP-JLI-11/2021.

¹⁸ De considerar que el veintiséis de abril tuvo conocimiento de la negativa el actor, los cinco días corren del veintisiete de abril al cuatro de mayo, descontando días inhábiles.



TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación

SUP-JLI-44/2023

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.