

**Título Primero
Disposiciones Generales**

**Capítulo Único
Generalidades**

Artículo 1

1. Los presentes Criterios tienen por objeto establecer los mecanismos que servirán de base para el otorgamiento de incentivos y promociones al Personal del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

Artículo 2

1. Las disposiciones de estos Criterios serán aplicables al Personal permanente de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

Artículo 3

1. Los presentes Criterios se interpretarán conforme a los Criterios gramatical, sistemático y funcional, así como a los principios generales del derecho.

Artículo 4

1. De manera supletoria y en lo no previsto, se aplicarán los siguientes ordenamientos:

- I. El Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa;
- II. Los Lineamientos que reglamentan las condiciones generales, los derechos, las obligaciones y las prohibiciones de trabajo del Personal del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas, y
- III. Los Lineamientos que establecen la planeación, organización, ingreso, ocupación, capacitación, evaluación y promoción del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

Artículo 5

1. Para efectos de estos Criterios, se entenderá:

- I. En cuanto a los ordenamientos jurídicos:
 - a) **Criterios:** Los Criterios para el otorgamiento de incentivos y promoción al Personal de la Rama administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas;

Criterios para el otorgamiento de incentivos y promoción al Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

- b) **Lineamientos que establecen la planeación, organización, ingreso, ocupación, capacitación, evaluación y promoción:** Los Lineamientos que establecen la planeación, organización, ingreso, ocupación, capacitación, evaluación y promoción del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas, y
- c) **Lineamientos que reglamentan las relaciones de trabajo:** Los Lineamientos que reglamentan las condiciones de trabajo, derechos, obligaciones y prohibiciones para el Personal del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

II. En cuanto a las autoridades electorales:

- a) **Comisión:** La Comisión de Administración del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas;
- b) **Consejo General:** El Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas;
- c) **Dirección de Administración:** La Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas;
- d) **Instituto Electoral:** El Instituto Electoral del Estado de Zacatecas;
- e) **Junta Ejecutiva:** La Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas, y
- f) **Secretario Ejecutivo:** El titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral.

III. En cuanto a los conceptos aplicables en estos Criterios:

- a) **Capacitación:** Es el mecanismo conformado por cursos, seminarios, diplomados y talleres que tienen por objeto ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del Personal.
- b) **Evaluación del desempeño:** Es el mecanismo que permite diagnosticar el rendimiento del Personal, que estará asociado al cumplimiento de metas y objetivos.
- c) **Incentivo:** Es el reconocimiento, beneficio o retribución que el Instituto Electoral podrá otorgar al Personal que cumpla con lo señalado en los Lineamientos que establecen la planeación, organización, ingreso,

Criterios para el otorgamiento de incentivos y promoción al Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

ocupación, capacitación, evaluación y promoción, así como en estos Criterios.

- d) **Personal:** Es el Personal que al haber obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal del Instituto Electoral, preste sus servicios de manera regular y realice actividades en la Rama Administrativa.
- e) **Personal Permanente:** Personal que ocupa una plaza en la estructura orgánica de base del Instituto Electoral de la Rama Administrativa y de la cuál sea titular.
- f) **Promoción:** Es el movimiento del personal, a través del cual se podrá acceder a un nivel más alto dentro del mismo cargo, sin ascender a la siguiente categoría dentro de la estructura tabular del Instituto Electoral.

Artículo 6

1. El Instituto Electoral deberá contemplar una partida presupuestal aplicable al otorgamiento de incentivos y promociones, lo anterior a efecto de distinguir el desempeño y la constancia del personal; procurar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de objetivos institucionales e incorporar en el ambiente laboral elementos de motivación.

Artículo 7

1. El otorgamiento de incentivos y promociones al personal, se apegará a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad que rigen la función electoral, y se basará en el reconocimiento al mérito, igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Artículo 8

1. Las situaciones no previstas en estos Criterios serán resueltas por la Comisión, previa opinión de la Junta Ejecutiva.

2. La Comisión, vigilará el cumplimiento de las disposiciones previstas en estos Criterios.

3. La Dirección de Administración a través de la Coordinación de Recursos Humanos, será la responsable de difundir entre el personal del Instituto los presentes Criterios.

Título Segundo De los incentivos

Capítulo Primero

De las atribuciones de la Junta Ejecutiva y de la Comisión

Artículo 9

1. El Instituto Electoral a través de los incentivos, reconocerá al Personal, por el desempeño sobresaliente, el cumplimiento puntual de los objetivos institucionales, las aportaciones destacadas, la participación en la capacitación y por los años de servicio.

Artículo 10

1. Son atribuciones de la Comisión:

- I. Analizar la relación que presente la Dirección de Administración del personal que podrá ser acreedor a incentivos.
- II. Elaborar la propuesta del tipo de incentivo que podrá recibir el personal que se encuentre en la relación que le presente la Dirección de Administración, tomando en cuenta el presupuesto asignado y las modalidades señaladas en el artículo 19 de estos Criterios. Propuesta que se remitirá a la Junta Ejecutiva, para su aprobación.
- III. Evaluar las propuestas presentadas por las diversas áreas y que le remitan a la Dirección de Administración.

Artículo 11

1. La Junta Ejecutiva será la responsable de aprobar el otorgamiento de incentivos al personal, conforme a la propuesta señalada en la fracción II del artículo 13 de estos Criterios.

Artículo 12

1. La Dirección de Administración elaborará la relación del personal que podrá ser acreedor a incentivos.

Capítulo Segundo

De las políticas para la entrega de incentivos

Artículo 13

1. Las políticas que rigen los procedimientos para otorgar incentivos, son las siguientes:

- I. Podrá ser elegible para el otorgamiento de incentivos hasta el 10% del Personal permanente que integra la Rama Administrativa con los mejores resultados de la evaluación del desempeño y que cumpla con los requisitos establecidos en estos Criterios;
- II. El monto, tipo y cantidad de incentivos a otorgar al personal, estarán supeditados al presupuesto asignado para este fin y se entregarán anualmente;
- III. La retribución con carácter de incentivo que reciba una persona que ocupe una plaza permanente de la Rama Administrativa, no deberá ser superior al equivalente a un mes de su sueldo bruto;
- IV. El ejercicio valorable abarcará del mes de enero al mes de diciembre del año anterior al otorgamiento de los incentivos;
- V. Sólo se otorgarán incentivos al personal que haya estado en activo en la totalidad del ejercicio valorable, lo anterior no será aplicable para el personal que haya gozado de incapacidades médicas o de licencias por maternidad;
- VI. No se otorgarán incentivos al Personal que sea sancionado durante el ejercicio valorado, y
- VII. Los incentivos serán independientes de las promociones.

2. Tratándose de personal sujeto a un procedimiento laboral disciplinario durante el ejercicio valorable, la entrega del incentivo estará condicionada a que la resolución definitiva sea absoluta.

En este caso se repondrá el procedimiento de conformidad con lo dispuesto en el Título Segundo, Capítulo Séptimo, de estos Criterios.

Criterios para el otorgamiento de incentivos y promoción al Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

3. Tratándose de personal que haya presentado inconformidad por los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del ejercicio valorable, se observará lo dispuesto en el Título Segundo, Capítulo Séptimo, de estos Criterios.

Capítulo Tercero De los requisitos para la obtención de Incentivos

Artículo 14

1. El Personal que aspire a obtener incentivos, por alguna de las modalidades señaladas en las fracciones I, II, III y IV del artículo 19 de estos Criterios, deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Ser personal permanente;
- II. Tener una antigüedad mínima de 1 año en el Instituto Electoral;
- III. Obtener una calificación mínima en la evaluación del desempeño de 9 en el ejercicio valorable;
- IV. Acreditar el programa de capacitación anual en el ejercicio valorable, y
- V. Haber estado en activo en la totalidad del ejercicio valorable, con excepción de lo establecido en el artículo 13, numeral V de estos Criterios.

2. Se tomará en cuenta para la entrega de incentivos la puntualidad.

Capítulo Cuarto De los tipos de incentivos

Artículo 15

1. Los tipos de incentivos que se entreguen al personal, podrán ser:

- I. De reconocimiento;
- II. De beneficio, y
- III. De retribución.

2. La Comisión determinará el tipo de incentivos que se entregará al personal, en cada una de las modalidades señaladas en el artículo 19 de estos Criterios.

Artículo 16

1. Los reconocimientos consisten en la entrega de diplomas o galardones por parte del Consejero Presidente, de los Consejeros y las Consejeras Electorales, al Personal, que se distinga por acciones que influyan en el buen funcionamiento del Instituto Electoral.

Artículo 17

1. Los beneficios, son estímulos en especie que se otorgarán al Personal, y que podrán consistir en días de descanso.

2. El Personal que se haga acreedor a días de descanso contará con un año para hacerlos efectivos, los cuales deberán ser fuera del Proceso Electoral Local. Dicho plazo no tomará en consideración los meses en que se desarrolle el Proceso Electoral.

3. Para no alterar el funcionamiento adecuado de las actividades del Instituto Electoral, el Personal que obtenga días de descanso deberá acordar con su superior jerárquico las fechas en que devengarán ese beneficio.

Artículo 18

1. Las retribuciones son los estímulos de carácter económico que se otorguen al Personal, conforme al presupuesto asignado.

Capítulo Quinto De las modalidades

Artículo 19

1. Se podrán otorgar al personal incentivos, por las modalidades siguientes:

- I. Por el desempeño sobresaliente;
- II. Por el cumplimiento puntual de los objetivos institucionales;
- III. Por aportaciones destacadas;
- IV. Por la participación en la capacitación, y
- V. Por los años de servicio.

Artículo 20

1. El incentivo por desempeño sobresaliente, se otorgará al Personal que obtenga una calificación de 10 en la evaluación del desempeño.

2. El incentivo que se otorgará en esta modalidad, será de carácter económico, el cual se efectuará en una sola exhibición.

Artículo 21

1. El incentivo por el cumplimiento puntual de los objetivos institucionales, se otorgará al Personal que de manera constante y eficaz auxilie en el desarrollo de las actividades institucionales que se desarrollen a efecto de cumplir de manera puntual con los objetivos de las diversas áreas del Instituto Electoral.

2. Para el otorgamiento de este incentivo, se tomará en cuenta la disponibilidad del personal, la aptitud y la actitud.

3. El incentivo que se otorgará en esta modalidad será de carácter económico y se efectuará en una sola exhibición.

Artículo 22

1. Las aportaciones destacadas son aquellas acciones y procesos de trabajo instrumentados por iniciativa propia del Personal, que demuestren un notorio beneficio para el Instituto Electoral y puedan replicarse, cuyo propósito es reconocer e impulsar las ideas innovadoras del personal del Instituto Electoral.

2. Los incentivos por aportaciones destacadas serán de carácter económico y de reconocimiento.

3. Las aportaciones destacadas podrán consistir en:

I. Propuestas, las cuales consisten en acciones de mejora, planes de trabajo o aportaciones teóricas cuya implantación no se ha llevado a cabo en el Instituto Electoral.

II. Aplicaciones, que se refieren a las aportaciones prácticas, propiamente dichas, cuya utilidad se haya demostrado en la propia área donde se origina, al menos durante el ejercicio anterior al que se evalúa. Incluso, de ser el caso, que sus bondades hubieren sido comprobadas por otras áreas.

4. La elaboración de las propuestas o en su caso de aplicaciones, podrán provenir de una persona y hasta un máximo de cinco.

5. Las propuestas o aplicaciones deberán presentar diferencias apreciables o medibles, beneficios o ahorros en el ámbito institucional, sobre las condiciones regulares de operación.

Artículo 23

1. Con la finalidad de formar instructores para impartir cursos en las materias y temas del Programa de Capacitación Anual al Personal, el Instituto Electoral podrá asignar incentivos, mismos que podrán ser de reconocimiento y beneficio.

2. Este tipo de incentivos sólo se concederán al personal que en adición a su carga de trabajo, dedique tiempo para preparar e impartir cursos derivados del Programa de Capacitación Anual que se imparta al Personal.

Artículo 24

1. Al Personal que cumpla 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicios en el Instituto Electoral, se le otorgará un incentivo de carácter económico y de beneficio.

Capítulo Sexto De procedimiento para recibir incentivos

Artículo 25

1. Para determinar el número de Personal que podrá aspirar a recibir incentivos por cualquiera de las modalidades señaladas en el artículo 19 de estos Criterios, la Dirección de Administración realizará una relación del personal que se encuentre en el supuesto señalado en el artículo 13, numeral 1, fracción I de estos Criterios y cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 14 del mismo ordenamiento, acomodándola de mayor a menor de acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño y la remitirá a la Comisión, para su análisis.

2. La Comisión analizará la relación remitida por la Dirección de Administración y elaborará la propuesta del tipo de incentivos que podrá recibir el personal, tomando en cuenta lo señalado en el artículo 13, fracción II de estos Criterios. Propuesta que se remitirá a la Junta Ejecutiva para su aprobación.

Artículo 26

1. El procedimiento que se observará para la entrega de incentivos por la modalidad de propuesta o aplicación, será el siguiente:

Criterios para el otorgamiento de incentivos y promoción al Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

- I. El titular del área que corresponda, será el responsable de hacer llegar a la Dirección de Administración, las propuestas o aplicaciones que se hayan desarrollado en su área, a efecto de que sean consideradas para la entrega de incentivos, siempre y cuando, el personal que las elaboró se encuentre en el supuesto señalado en el artículo 13, numeral 1, fracción I de estos Criterios y cumpla con los requisitos señalados en el artículo 14 del referido ordenamiento.
- II. La Dirección de Administración, realizará una relación de las propuestas o aplicaciones que reciba por área. Relación que remitirá a la Comisión para su valoración.
- III. La Comisión será la instancia evaluadora de las propuestas o aplicaciones, debiendo valorar las aportaciones prácticas o los beneficios de las propuestas y aplicaciones y otorgará constancia de participación.
- IV. En base a los resultados de la evaluación, la Junta Ejecutiva determinará al Personal que recibirá el incentivo por aportaciones destacadas, tomando en consideración lo establecido en estos Criterios.

Artículo 27

1. La Dirección de Administración, considerará empate para el otorgamiento de incentivos, cuando en el límite inferior se ubiquen dos o más aspirantes a recibir incentivos.
2. En caso de que se presente un empate, y con el propósito de respetar el número de incentivos a otorgar, se aplicarán los siguientes Criterios:
 - I. El que cuente con mejores índices de puntualidad y asistencia.
 - II. La mayor antigüedad en el Instituto Electoral.
 - III. El mayor número de promociones alcanzadas.

Capítulo Séptimo De la reposición

Artículo 28

1. Cuando el Personal permanente de la Rama Administrativa haya recibido una sanción e impugne ésta ante los órganos competentes y resulte en su beneficio,

se le repondrá el procedimiento para el otorgamiento del incentivo, previa solicitud expresa del interesado.

2. En caso de que se inicie un procedimiento de responsabilidad administrativa, en contra de Personal de la Rama Administrativa, que se encuentre en la relación señalada en el artículo 25, numeral 1, fracción I de estos Criterios, y se le impone una sanción durante el ejercicio valorado, pero impugna ésta ante los órganos competentes y la resolución resulta en su beneficio, la Dirección de Administración, repondrá el procedimiento a petición expresa del interesado. Para reponer el procedimiento, será necesario que la resolución recaída sea absoluta y se cuente con la solicitud del interesado.

Artículo 29

1. Cuando una Persona de la Rama Administrativa haya presentado inconformidad por los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del ejercicio valorado, y se emita resolución a favor del promovente, la Dirección de Administración repondrá el procedimiento, siempre y cuando la resolución sea absoluta y la persona cumpla con lo establecido en los artículos 13 y 14 de estos Criterios.

Artículo 30

1. La reposición del procedimiento no lesionará los derechos adquiridos del personal que haya obtenido un incentivo.

Artículo 31

1. El Personal, no podrá ser acreedor de un incentivo, en tanto el procedimiento de responsabilidad administrativa o el de inconformidad por la evaluación del desempeño, no haya concluido definitivamente.

Título Tercero De las promociones

Capítulo Primero De los mecanismos para la entrega de promociones

Artículo 32

1. El Consejo General, determinará anualmente el número de promociones que se otorgarán al Personal, con base en un estudio que realice la Dirección de Administración, en donde se identifique:

- I. El número de Personal que cumple con los requisitos señalados en los Lineamientos que establecen la planeación, organización, ingreso,

Criterios para el otorgamiento de incentivos y promoción al Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

ocupación, capacitación, evaluación y promoción, así como los establecidos en estos Criterios;

II. Su impacto presupuestal, y

III. El monto con el que se cuenta en la partida presupuestal correspondiente.

Artículo 33

1. Las promociones deberán establecerse por escalas los cuales no deberán exceder de dos.

2. La estructura de escala para la promoción del Personal, se considerará en base a los niveles o categorías establecidos en el Catálogo de Cargos y Puestos de la Rama Administrativa, los cuales se sub-dividirán en una escala de 1 y 2.

Artículo 34

1. Las políticas que orientarán el proceso de otorgamiento de promociones, serán las siguientes:

I. El otorgamiento de la promoción, conllevará la asignación de una retribución económica para el Personal de conformidad con el tabulador que apruebe en su momento el Consejo General, a propuesta de la Dirección de Administración.

II. No será sujeto de promoción el Personal de la Rama Administrativa que haya sido sancionado durante el ejercicio valorado.

III. De acuerdo con la previsión presupuestal, el Consejo General autorizará el otorgamiento anual de promociones.

IV. Las promociones serán independientes de los incentivos.

2. Tratándose de personal sujeto a un procedimiento laboral disciplinario durante el ejercicio valorable, el otorgamiento de la promoción estará condicionada a que la resolución definitiva sea absoluta.

En este caso se repondrá el procedimiento de conformidad con lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo Cuarto, de estos Criterios.

3. Tratándose de personal que haya presentado inconformidad por los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del ejercicio valorable, se observará lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo Cuarto, de estos Criterios.

Capítulo Segundo

De los requisitos para aspirar a obtener promociones

Artículo 35

1. Para aspirar a obtener la escala 1 en cada uno de los grados señalados en el numeral 2 del artículo 33 de estos Criterios, los aspirantes deberán cumplir los requisitos siguientes:

- I. Ser personal permanente;
- II. Calificación mínima de 9 en la evaluación del desempeño en el ejercicio valorado;
- III. Acreditar el programa de capacitación anual en el ejercicio valorado;
- IV. Contar con una antigüedad mínima de tres años en el Instituto Electoral, al 31 de diciembre del ejercicio valorado;
- V. Haber participado al menos, en un proceso electoral local;
- VI. Cumplir con lo señalado en el artículo 26, numeral 3 de los Lineamientos que reglamentan las condiciones generales, los derechos, las obligaciones y las prohibiciones de trabajo del Personal del Instituto Electoral, y
- VII. Ubicarse en los primeros 15 lugares de los resultados de la evaluación del desempeño inmediata anterior a la postulación para obtener una promoción.

Artículo 36

1. Para aspirar a la escala 2 en cada uno de los grados señalados en el numeral 2 del artículo 33 de estos Criterios, los aspirantes deberán cubrir además de los requisitos señalados en las fracciones II, III, VI y VII del artículo 35 de estos Criterios, los siguientes:

Criterios para el otorgamiento de incentivos y promoción al Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

- I. Haber permanecido, al menos tres años en la escala 1, al 31 de diciembre del ejercicio valorado, y
- II. Haber participado al menos, en un proceso electoral local, en el tiempo que se haya permanecido en la escala 1.

Artículo 37

1. Para el otorgamiento de las promociones, se establecerá una tabla de valoración de méritos, en la cual se considerarán los factores siguientes:

- I. Resultados de la evaluación del desempeño;
- II. Acreditación de cursos, seminarios o talleres afines al cargo y puesto que ocupa y/o el programa de capacitación anual, y
- III. Méritos obtenidos por el Personal como la antigüedad, la escolaridad y la experiencia en procesos electorales.

Artículo 38

1. La tabla de valoración de méritos, se integrará de la siguiente manera:

Número de Factor	Factor a considerar	Puntaje
I	Promedio de resultado de la evaluación anual del desempeño	Máximo 2
II	Acreditación de cursos, seminarios o talleres afines al cargo y puesto que ocupa y/o el programa de capacitación anual.	Máximo 2
III	Méritos obtenidos que se integra tomando en cuenta:	
	Antigüedad en el Instituto Electoral	Máximo 2
	Escolaridad	Máximo 2
	Experiencia en procesos electorales	Máximo 2

2. El máximo puntaje que podrá obtener el aspirante a las promociones será de 10 puntos.

Artículo 39

1. El mecanismo para la aplicación de la tabla de valoración de méritos, será el siguiente:

- I. Para el factor I “Promedio de resultado de la evaluación anual del desempeño”, se otorgará un máximo de 2 puntos, a los aspirantes a

Criterios para el otorgamiento de incentivos y promoción al Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

obtener una promoción, según su calificación en la evaluación del desempeño del ejercicio valorado, calculado mediante regla de tres simple.

- II. Para el factor II “Acreditación del programa de capacitación anual”, se otorgará hasta 2 puntos, a los aspirantes a obtener una promoción, que hayan acreditado cursos, seminarios o talleres afines al cargo y puesto que ocupa y/o el programa de capacitación anual.
- III. Para el factor III “Méritos obtenidos”, se otorgará hasta 2 puntos por cada uno de los rubros que el personal cubra, relativos a: a) Mayor antigüedad; b) Mayor escolaridad y c) Mayor experiencia en procesos electorales. En caso de que no cubra algún rubro se le pondrá 0 puntos.

Capítulo Tercero Del Procedimiento

Artículo 40

1. Para el otorgamiento de promociones se observará el procedimiento siguiente:

- I. La Dirección de Administración elaborará una relación de aspirantes a obtener una promoción del Personal, con base en la verificación del cumplimiento de requisitos previstos en los artículos 35 y 36 de estos Criterios.
- II. Para valorar los méritos con que cuenten los aspirantes, la Dirección de Administración, remitirá la relación de aspirantes a la Junta Ejecutiva, a fin de que ésta aplique la tabla de valoración de méritos.
- III. Por cada aspirante, a obtener la promoción, la Dirección de Administración elaborará una hoja de control en la que se asentará la puntuación obtenida como resultado de la valoración de los méritos exigidos en los presentes Criterios.
- IV. La Junta Ejecutiva determinará con base al número de promociones autorizadas por el Consejo General y a la disponibilidad presupuestal, el Personal que accederán a una promoción, lo cual se hará del conocimiento de la Comisión.
- V. Corresponderá a la Dirección de Administración, notificar a cada uno de los aspirantes del Personal, la obtención o no de la promoción. Asimismo, deberá tomar las medidas administrativas conducentes para que se realice el pago de las promociones al Personal que obtuvo la promoción.

Artículo 41

1. La Dirección de Administración, considerará empate en la puntuación para el otorgamiento de promociones, cuando en el límite inferior se ubiquen dos o más aspirantes.

2. En caso de que se presente un empate, y con el propósito de respetar el número máximo de promociones a otorgar, se aplicarán los siguientes criterios:

- I. El mayor promedio de las dos últimas evaluaciones del desempeño inmediatas anteriores a la postulación para obtener una promoción.
- II. La mayor antigüedad en el Instituto Electoral.
- III. El mayor número de incentivos alcanzados.

Artículo 42

1. Una vez que se otorguen las promociones, el Instituto Electoral, deberá prever los recursos necesarios, para su pago, en los ejercicios posteriores.

Capítulo Cuarto De la reposición

Artículo 43

1. En caso de que se inicie un procedimiento de responsabilidad administrativa, en contra de Personal de la Rama Administrativa, que se encuentre en la relación señalada en el artículo 40, numeral 1, fracción I de estos Criterios, y se le impone una sanción durante el ejercicio valorado, pero impugna ésta ante los órganos competentes y la resolución resulta en su beneficio, la Dirección de Administración, repondrá el procedimiento a petición expresa del interesado. Para reponer el procedimiento, será necesario que la resolución recaída sea absoluta y se cuente con la solicitud del interesado.

Artículo 44

1. Cuando una Persona de la Rama Administrativa haya presentado inconformidad por los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del ejercicio valorado, y se emita resolución a favor del promovente, la Dirección de Administración repondrá el procedimiento, siempre y cuando la resolución sea absoluta y que la persona cumpla con los requisitos establecidos en los artículos 35 y 36 de estos Criterios para poder ser aspirante a una promoción.

Artículo 45

1. El Personal, no podrá recibir una promoción, en tanto el procedimiento de responsabilidad administrativa o el de inconformidad por la evaluación del desempeño, no haya concluido definitivamente.

Criterios para el otorgamiento de incentivos y promoción al Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

Artículo 46

1. Si el Personal señalado en los artículos 43 y 44 de estos criterios obtiene la promoción, los efectos que tendrá dicha promoción correrán a partir de la fecha en que la Dirección de Administración haya determinado lo conducente, lo cual se hará del conocimiento de la Junta Ejecutiva y de la Comisión.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Los presentes Criterios entrarán en vigor partir de su aprobación por el Consejo General.

SEGUNDO.- Los presentes Criterios serán aplicables a partir de la primera evaluación del desempeño que se realice al Personal y de la acreditación del programa anual de capacitación.