

Ciudad de México, 27 de junio de 2016

**Proyecto de Resolución de la inconformidad presentada por el Ing. Víctor Hugo Coutiño Guizar, quien se desempeña como Vocal Ejecutivo de la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 04 en el estado de Chiapas, con motivo de los resultados que obtuvo en la Evaluación Anual del Desempeño ejercicio 2014.**

### **A n t e c e d e n t e s**

**A.** El 4 de abril de 2014 quedó integrado el Instituto Nacional Electoral, por lo cual empezó a ejercer sus atribuciones con las normas previstas en las leyes vigentes que regían al Instituto Federal Electoral.

**B.** El 23 de mayo de 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (Ley), la cual entró en vigor al día siguiente de su publicación.

**C.** La Ley dispuso en el artículo transitorio Décimo Cuarto que la organización del Servicio Profesional Electoral Nacional se hará conforme a las características y plazos que establezca el Instituto a partir de la entrada en vigor de la misma, debiendo expedir el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, a más tardar el 31 de octubre del año 2015.

**D.** El 30 de octubre de 2015 en sesión extraordinaria, el Consejo General aprobó el *Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa*, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016, y entró en vigor al día hábil siguiente al de su publicación.

E. El artículo Vigésimo Octavo Transitorio del referido Estatuto, dispone que las inconformidades relativas a la evaluación del desempeño presentadas por los miembros del Servicio del sistema para el Instituto correspondientes a los ejercicios 2014 y 2015, se resolverán conforme a las disposiciones vigentes al momento de la aplicación de la Evaluación correspondiente.

## **Resultados**

I. Con fecha 30 de enero de 2012, la Junta General Ejecutiva (Junta) del otrora Instituto Federal Electoral aprobó el Acuerdo JGE11/2012, denominado “Acuerdo por el que se actualizan los Lineamientos que regulan el Procedimiento en materia de inconformidades aprobados mediante Acuerdo JGE85/2010”, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de marzo de 2012.

II. Con fecha 11 de diciembre de 2013, la Junta emitió el Acuerdo JGE180/2013, por el que se aprueban los “Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral y las metas individuales para órganos desconcentrados, correspondiente al ejercicio 2014” (Lineamientos de Evaluación).

III. Con fecha 24 de enero de 2014, la Junta emitió el Acuerdo JGE05/2014 por el que se aprueban las metas individuales para miembros del Servicio Profesional Electoral adscritos en Oficinas Centrales y metas colectivas para todos los miembros del Servicio, para la Evaluación del Desempeño correspondiente al ejercicio 2014.

IV. Con fechas 26 de febrero, 25 de marzo, 24 de abril, 27 de mayo, 27 de junio, 25 de agosto, 6 de octubre y 26 de noviembre de 2014, la Junta emitió los Acuerdos JGE17/2014,

JGE32/2014, INE/JGE07/2014, INE/JGE15/2014, INE/JGE25/2014, INE/JGE51/2014, INE/JGE73/2014 e INE/JGE112/2014, por los que se aprueba la incorporación, modificación, eliminación y ajuste de evaluadores de metas para la evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2014.

**V.** Con fechas 12 de enero, 4 y 23 de febrero, 18 de junio y 1 de julio de 2015, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (Dirección Ejecutiva), mediante las circulares INE/DESPEN/001/2015, INE/DESPEN/006/2015, INE/DESPEN/016/2015 e INE/DESPEN/017/2015, así como mediante los oficios INE/DESPEN/0144/2015, INE/DESPEN/149/2015, INE/DESPEN/809/2015 e INE/DESPEN/890/2015, dispuso que del 19 de enero al 10 de agosto de 2015, a través del Módulo de Evaluación del Desempeño del Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral (SIISPE) disponible en la Intranet, los evaluadores jerárquicos y normativos aplicaran la evaluación del desempeño, a aquellos servidores de carrera que debían evaluar.

**VI.** Con fecha 28 de septiembre de 2015, la Junta emitió el Acuerdo INE/JGE116/2015 por el que se aprueban los “Resultados de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral, correspondiente al ejercicio 2014” (Dictamen).

**VII.** Con fecha 13 de octubre de 2015, mediante Circular Núm. INE/DESPEN/024/2015, la Dirección Ejecutiva comunicó a los funcionarios del Instituto Nacional Electoral que fueron evaluados por su desempeño en un cargo/puesto del Servicio Profesional Electoral durante el ejercicio 2014, que a partir del 23 de octubre de 2015 podían consultar en el SIISPE el Dictamen de Resultados Individual.

VIII. Con fecha 11 de noviembre de 2015, la Dirección Ejecutiva recibió un escrito de inconformidad signado por el Ing. Víctor Hugo Coutiño Guizar, Vocal Ejecutivo de la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 04 en el estado de Chiapas con fundamento en lo previsto por los artículos 198 y 199 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral (Estatuto).

IX. Del análisis a su escrito, se desprende que se inconforma por el resultado de su desempeño por el siguiente factor:

➤ **Competencias Clave**

Competencia	Comportamiento No.	Descripción Comportamiento	Calificación obtenida
<b>Aprendizaje y desarrollo de talento</b>	2.4	Solicita retroalimentación y asesoría de su superior y compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades	6
	2.5	Promueve la objetividad en la evaluación del desempeño	6
<b>Apego a los principios rectores del Instituto Federal Electoral</b>	3.6	Promueve el respeto a la diversidad y al pluralismo, en las relaciones humanas	6
	3.7	Ofrece trato digno a todas las personas, independientemente de sus diferencias	6
	3.8	Promueve el diálogo y la conciliación para resolver las diferencias laborales y profesionales	6
	3.9	Realiza acciones que contribuyen a mejorar el ambiente de trabajo	6
	3.10	Difunde entre sus colaboradores los principios rectores del IFE, generando identificación y compromiso	6

Por lo que la Dirección Ejecutiva mediante oficio núm. INE/DESPEN/0259/2016 de fecha 3 de febrero de 2016, notificado el 8 del mismo mes y año, solicitó al Lic. Edgar Humberto Arias Alba, quien en su momento ocupó el cargo de Vocal Ejecutivo de la Junta Local

Ejecutiva en el estado de Chiapas, actualmente adscrito a la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca, los soportes documentales y las motivaciones que avalen el origen de las calificaciones asentadas en el factor de Competencias clave.

X. El día 18 de febrero de 2016 mediante correo electrónico, esta Dirección Ejecutiva recibió el oficio núm. INE/JLE/VE/0126/2016 a través del cual el Lic. Edgar Humberto Arias Alba, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca, remitió dentro del plazo legal los argumentos y pruebas documentales de la calificación asentada en el factor de referencia.

En virtud de lo anterior, se procede a emitir la resolución correspondiente con base en los siguientes:

### **Considerandos**

1. Con fundamento en los artículos 57, párrafo 1, inciso b), 202, numeral 7 de la Ley; 198, 199 y 201 del Estatuto, así como en los Acuerdos de la Junta JGE11/2012, JGE180/2013, JGE05/2014, JGE17/2014, JGE32/2014, INE/JGE07/2014; INE/JGE15/2014, INE/JGE25/2014, INE/JGE51/2014, INE/JGE73/2014 e INE/JGE112/2014; las circulares INE/DESPEN/001/2015, INE/DESPEN/006/2015, INE/DESPEN/016/2015 e INE/DESPEN/017/2015, así como los oficios INE/DESPEN/0144/2015, INE/DESPEN/149/2015, INE/DESPEN/809/2015 e INE/DESPEN/890/2015, referidos en los resultandos, se desprende que esta Dirección Ejecutiva es competente para conocer de la inconformidad, así como para realizar el análisis de la misma y presentar ante la Junta el proyecto de resolución.

2. De conformidad con el artículo 199 del Estatuto, así como en los artículos 5, 6 y 7 del Acuerdo JGE11/2012, el escrito de inconformidad fue remitido dentro del término legal establecido para tal efecto.

3. Una vez vertidos los considerandos anteriores, es procedente entrar al análisis de la presente inconformidad, por lo cual es necesario primero transcribir lo que señala el inconforme y confrontar su dicho con el del evaluador. Posteriormente se emitirá un razonamiento y la determinación que en derecho corresponda.

Al respecto, el inconforme refiere lo siguiente:

*"[...]*

*...por este medio me permito presentar formalmente ante Usted el presente Escrito de Inconformidad respecto a la calificación obtenida en la Evaluación del Desempeño 2014, específicamente en el rubro "**Competencias Clave**", en el cargo de Vocal Ejecutivo de la 04 Junta Distrital Ejecutiva del estado de Chiapas, asentada por el Lic. Edgar Humberto Arias Alba, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en el estado de Chiapas, conforme a lo siguiente:*

**PRIMERO.-** *Por lo que hace a la **COMPETENCIA 2. Aprendizaje y desarrollo de talento; comportamiento 2.4, solicita retroalimentación y asesoría de su superior y compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades**; mi evaluador argumenta en la motivación que durante el periodo evaluado el miembro del servicio se desempeñó **en todo momento** de acuerdo con el parámetro descrito; cabe señalar que el mismo argumento fue utilizado para calificar los comportamientos en donde se tiene una calificación de diez; **comportamiento 2.5, promueve la objetividad en la evaluación del desempeño**; mi evaluador argumenta en la motivación que durante el periodo evaluado el miembro del servicio se desempeñó **en todo momento** de acuerdo con el parámetro descrito; cabe señalar que el mismo argumento fue utilizado para calificar los comportamientos en donde se tiene una calificación de diez*

**COMPETENCIA 3. Apego a los principios rectores del Instituto Federal Electoral, comportamiento 3.6, promueve el respeto a la diversidad y al pluralismo, en las relaciones humanas;** *mi evaluador argumenta en la motivación que durante el periodo evaluado el miembro del servicio se desempeñó **en todo***

*momento de acuerdo con el parámetro descrito; cabe señalar que el mismo argumento fue utilizado para calificar los comportamientos en donde se tiene una calificación de diez; **comportamiento 3.7, ofrece trato digno a todas las personas, independientemente de sus diferencias;** mi evaluador argumenta en la motivación que durante el periodo evaluado el miembro del servicio se desempeñó **en todo momento** de acuerdo con el parámetro descrito; cabe señalar que el mismo argumento fue utilizado para calificar los comportamientos en donde se tiene una calificación de diez; **comportamiento 3.8, promueve el diálogo y la conciliación para resolver las diferencias laborales y profesionales;** mi evaluador argumenta en la motivación que durante el periodo evaluado el miembro del servicio se desempeñó **en todo momento** de acuerdo con el parámetro descrito; cabe señalar que el mismo argumento fue utilizado para calificar los comportamientos en donde se tiene una calificación de diez; **comportamiento 3.9, realiza acciones que contribuyen a mejorar el ambiente de trabajo;** mi evaluador argumenta en la motivación que durante el periodo evaluado el miembro del servicio se desempeñó **en todo momento** de acuerdo con el parámetro descrito; cabe señalar que el mismo argumento fue utilizado para calificar los comportamientos en donde se tiene una calificación de diez; **comportamiento 3.10, difunde entre sus colaboradores los principios rectores del INE, generando identificación y compromiso;** mi evaluador argumenta en la motivación que durante el periodo evaluado el miembro del servicio se desempeñó **en todo momento** de acuerdo con el parámetro descrito; cabe señalar que el mismo argumento fue utilizado para calificar los comportamientos en donde se tiene una calificación de diez; razón por la cual presento mi inconformidad por considerar que fui calificado indebidamente, seguramente por error.*

**SEGUNDO.-** Como prueba de lo dicho, se anexan al presente copias de los 12 informes mensuales reportados en su momento en donde se señala el excelente clima laboral que se presentó en la 04 Junta Distrital Ejecutiva durante 2014; sin que se hubiera recibido alguna observación negativa por parte del Vocal Ejecutivo Estatal.

Asimismo, se anexa reporte del SIREBIC, sistema creado y diseñado por la Junta Local del estado de Chiapas, concretamente por parte del Vocal Ejecutivo Local para llevar a cabo un seguimiento a los incidentes críticos positivos o negativos obtenidos durante el año 2014, como se observa un servidor no contó con incidentes críticos negativos en dicho año.

**TERCERO.-** Por lo anterior, considero que se debió haber calificado el cumplimiento de la competencia 2, comportamientos 4 y 5 con 10.00, y competencia 3, comportamientos 6, 7, 8, 9 y 10 con 10.00, derivado de que se cumplió con lo estipulado en dichas competencias...”

[...]”

El inconforme acompañó a su escrito los anexos que como pruebas de su dicho se relacionan a continuación:

- Registro de Incidentes críticos
- 12 Informes de Integración y Funcionamiento (enero - diciembre de 2014)

Por su parte, el Lic. Edgar Humberto Arias Alba, mediante oficio No. INE/JLE/VE/0126/2016, refiere lo siguiente:

“[...]

*...me permito informarle y presentarle las motivaciones, soportes documentales e incidentes críticos que sirvieron como base para emitir las calificaciones del ejercicio 2014 asignadas al Factor Competencias Clave...*

**Lic. Víctor Hugo Coutiño Guizar,**  
**Vocal Ejecutivo de la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 04 en el estado de Chiapas.**

Competencia	Comportamiento No.	Descripción Comportamiento	Calificación obtenida	Motivaciones	Soportes documentales	Incidentes críticos
Aprendizaje y desarrollo de talento	2.4	Solicita retroalimentación y asesoría de su superior y compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades	6	Con base en el artículo 33 de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del SPE correspondiente al ejercicio 2014, que refiere a la escala ordinal de cinco niveles de frecuencia para el otorgamiento de las calificaciones de los comportamientos a evaluar, y considerando que al funcionario citado no se le observó ni se le registraron incidentes críticos positivos o negativos en el ejercicio evaluado en los comportamientos 2.4, 2.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9 y 3.10; es decir; presentó "igual número de incidentes críticos positivos que negativos", se le colocó el nivel de frecuencia de "La mitad de las veces", lo que representa una	Formato único: "REGISTRO DE INCIDENTES CRÍTICOS PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE"	No se presentaron incidentes positivos ni negativos. Ver formato anexo.
	2.5	Promueve la objetividad en la evaluación del desempeño	6			
Apego a los principios rectores del Instituto Federal Electoral	3.6	Promueve el respeto a la diversidad y al pluralismo, en las relaciones humanas	6			
	3.7	Ofrece trato digno a todas las personas, independientemente de sus diferencias	6			
	3.8	Promueve el diálogo y la conciliación para resolver las diferencias laborales y profesionales	6			
	3.9	Realiza acciones que contribuyen a mejorar el ambiente de trabajo	6			
	3.10	Difunde entre sus colaboradores los principios rectores del IFE, generando identificación y compromiso	6			



Competencia	Comportamiento No.	Descripción Comportamiento	Calificación obtenida	Motivaciones	Soportes documentales	Incidentes críticos
				calificación de 6.		

[...]"

Por su parte, el evaluador anexó a su oficio de respuesta No. INE/JLE/VE/0126/2016 la siguiente prueba en medio magnético:

- Registro de incidentes críticos

4. A continuación esta Dirección Ejecutiva lleva a cabo el análisis de las pruebas y argumentos ofrecidos por el evaluado y su evaluador.

Para estar en posibilidades de emitir un pronunciamiento respecto de los comportamientos por los cuales se inconforma el evaluado, es preciso retomar lo dispuesto en el artículo 33 de los Lineamientos de Evaluación, el cual dispone que cada Competencia se califica a través de la evaluación de los diez comportamientos que la integran, mediante una escala ordinal de cinco niveles de frecuencia y considerando el número de incidentes críticos positivos o negativos que el evaluador haya registrado durante el ejercicio a calificar en el formato especificado por la DESPE. La puntuación y la distribución de incidentes críticos, por nivel de frecuencia, se definen en el cuadro siguiente:

Nivel de Frecuencia	Calificación	Incidentes críticos registrados	
Nunca	2	Sólo incidentes críticos negativos y ninguno positivo	-----
Casi nunca	4	Más incidentes críticos negativos que positivos	---++-
La mitad de las veces	6	Igual número de incidentes críticos positivos que negativos	++---+

Casi siempre	8	Más incidentes críticos positivos que negativos	+++--+
Siempre	10	Sólo incidentes críticos positivos y ninguno negativo	++++++

Según lo dispuesto en el propio artículo 33 de los Lineamientos de Evaluación, un incidente crítico es un hecho sobre el comportamiento del evaluado que puede ser positivo o negativo. Un incidente crítico positivo es aquella situación en que el evaluado demostró el comportamiento que se califica. Un incidente crítico negativo es aquella situación contraria al comportamiento que se evalúa.

Cabe recordar que los Lineamientos de Evaluación establecen un formato único y obligatorio para el registro de los incidentes críticos. Dicho formato está en Excel, y se denomina “REGISTRO DE INCIDENTES CRÍTICOS PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE”, mismo que el evaluador ofrece como prueba única y que aparece sin registro alguno en los comportamientos impugnados.

Por ello, es importante retomar lo que dispone el artículo 55 de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2014, en cuanto a la responsabilidad del Superior Jerárquico:

a) *Dar seguimiento al desempeño de cada uno de los miembros del Servicio a su cargo y **recopilar la evidencia necesaria para aplicar su evaluación del desempeño.***

b) *Aplicar la evaluación de manera objetiva e imparcial y motivar en tiempo, modo y lugar la **calificación que asignen a los evaluados conforme lo determine la DESPE.** Deberá mantener bajo su resguardo la evidencia para sustentar la evaluación y entregarla a la DESPE en caso de que se lo solicite.*

En este sentido, esta Dirección Ejecutiva advierte que en el formato de registro de incidentes críticos el evaluador no asentó ningún incidente, ni negativo ni positivo, con lo cual de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 55 de los Lineamientos de Evaluación se hace evidente que la calificación que le otorgó al inconforme en los comportamientos antes descritos no fue de manera objetiva ni motivada en tiempo, modo y lugar; ya que simplemente se limita a “argumentar” que las calificaciones de 6 “La mitad de las veces” derivan del no registro de incidentes positivos ni negativos, lo cual es un error.

Esto es así porque en estricto sentido “La mitad de las veces” equivale a decir “a partes iguales”, es decir, representaría una posición central en el comportamiento que se le calificó al inconforme, lo cual en la realidad no es así, ya que como se advierte en el formato de registro de incidentes críticos, no hay asentado ninguno de ellos, lo cual dista de representar **que la mitad de las veces** el inconforme haya solicitado retroalimentación y asesoría de su superior y compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades; haya promovido la objetividad en la evaluación del desempeño; haya promovido el respeto a la diversidad y al pluralismo en las relaciones humanas; haya ofrecido trato digno a todas las personas, independientemente de sus diferencias; haya promovido el diálogo y la conciliación para resolver las diferencias laborales y profesionales; haya realizado acciones que contribuyen a mejorar el ambiente de trabajo y haya difundido entre sus colaboradores los principios rectores del IFE, generando identificación y compromiso.

Por ello, el argumento del evaluador relativo a que en virtud de que no asentó en el formato incidentes críticos positivos ni negativos en estos comportamientos, al inconforme le correspondió la calificación de 6 (la mitad de las veces), resulta inoperante, toda vez que de conformidad con el cuadro referido en el artículo 33, no aportó argumento negativo o positivo ni muestra algún registro de ello, por lo que no existe evidencia alguna que permita

determinar a esta Dirección si verdaderamente el inconforme es merecedor de las calificaciones de 6 (la mitad de las veces) en los comportamientos que se analizan.

En este sentido, al no estar contemplado este supuesto en el cuadro antes referido y al no haber evidencias contundentes de que el inconforme haya sido debidamente ubicado en el nivel que merece en cada uno de los comportamientos que se analizan, y ante la existencia de la duda, lo procedente es ordenar la reposición de la evaluación de los comportamientos por los cuales se está inconformando.

No se omite mencionar que no se pueden lesionar los derechos de los trabajadores en caso de insuficiencia o duda de las normas correspondientes, siendo aplicable el principio *'in dubio pro operario'* que dimana del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se aplica de manera supletoria a este asunto, mismo que a la letra dice:

*“Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”*

En razón de lo anterior, se ordena la reposición de la evaluación exclusivamente en lo referente a los comportamientos identificados como **2.4** “Solicita retroalimentación y asesoría de su superior y compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades”, **2.5** “Promueve la objetividad en la evaluación del desempeño”, **3.6** “Promueve el respeto a la diversidad y al pluralismo, en las relaciones humanas”, **3.7** “Ofrece trato digno a todas las personas, independientemente de sus diferencias”, **3.8** “Promueve el diálogo y la conciliación para resolver las diferencias laborales y profesionales”, **3.9** “Realiza acciones que contribuyen a mejorar el ambiente de trabajo” y **3.10** “Difunde entre sus colaboradores los

principios rectores del IFE, generando identificación y compromiso”, por las razones de hecho y de derecho que aquí se han expuesto.

Por lo antes expuesto, y con fundamento en el artículo 201 del Estatuto, se:

### **R e s u e l v e**

**Primero.** Se ordena la reposición de las calificaciones de los factores Competencias clave en los comportamientos **2.4** “Solicita retroalimentación y asesoría de su superior y compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades”, **2.5** “Promueve la objetividad en la evaluación del desempeño”, **3.6** “Promueve el respeto a la diversidad y al pluralismo, en las relaciones humanas”, **3.7** “Ofrece trato digno a todas las personas, independientemente de sus diferencias”, **3.8** “Promueve el diálogo y la conciliación para resolver las diferencias laborales y profesionales”, **3.9** “Realiza acciones que contribuyen a mejorar el ambiente de trabajo” y **3.10** “Difunde entre sus colaboradores los principios rectores del IFE, generando identificación y compromiso” del Ing. Víctor Hugo Coutiño Guizar, Vocal Ejecutivo de la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 04 en el estado de Chiapas, evaluadas por el Lic. Edgar Humberto Arias Alba, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca; por las razones expuestas en el considerando 4 de esta resolución.

**Segundo.** Se instruye a la Dirección Ejecutiva para que habilite el módulo de la Evaluación del Desempeño del SIISPE correspondiente al ejercicio 2014, al Lic. Edgar Humberto Arias Alba, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca, para que lleve a cabo la reposición ordenada a fin de cumplir con lo previsto en el resolutivo anterior.

**Tercero.** Se instruye a la Dirección Ejecutiva para que coordine la reposición de la evaluación y, en su oportunidad, presente a la Junta el proyecto de dictamen que contenga los resultados de la evaluación para su aprobación, de conformidad con el artículo 201 del Estatuto.

**Cuarto.** Se instruye a la Dirección Ejecutiva a notificar la presente resolución al Ing. Víctor Hugo Coutiño Guizar, Vocal Ejecutivo de la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 04 en el estado de Chiapas, y al Lic. Edgar Humberto Arias Alba, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca, para los efectos legales a que haya lugar.