



**PROGRAMA PARA EL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS DE LOS MIEMBROS DEL
SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL 2019**

Mayo 26, 2018

A handwritten signature in blue ink is located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be the name of the official who signed the document.



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. ESTRUCTURA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL	1
III. ANTECEDENTES	2
IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS	3
V. PRINCIPIOS, CRITERIOS Y POLÍTICAS QUE RIGEN LA ENTREGA DE INCENTIVOS EN EL MARCO DEL PROGRAMA	5
VI. REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS	6
VII. TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR	8
VIII. CRITERIOS DE DESEMPATE, EN SU CASO	8
IX. RECURSOS PARA INCENTIVOS	9
X. CRONOGRAMA DE APLICACIÓN	10

I. INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, así como a los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos a los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE, el Instituto Electoral de la Ciudad de México, a través de la Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional, en la búsqueda de consolidar un modelo que fortalezca la identidad y acción con los principios y valores institucionales, presenta el *Programa para el otorgamiento de Incentivos de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE 2018-2019*.

El Programa tiene por objetivo establecer los requisitos y el procedimiento para que, una vez que concluya la Evaluación del Desempeño 2017-2018 de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, se otorgue al personal destacado en la misma los beneficios previstos en el propio Estatuto.

II. ESTRUCTURA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL

El Instituto Electoral de la Ciudad de México es el Organismo Público Electoral, encargado de la función electoral en la Ciudad de México y está conformado por personal de la Rama Administrativa (RA), del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) y eventuales, con funciones orientadas a la organización y desarrollo de los procesos electorales locales y los procedimientos de participación ciudadana en la capital del país.

En cuanto a la estructura del SPEN, está conformado por 210 cargos y puestos: 45 en las cuatro Direcciones Ejecutivas de Organización Electoral y Geoestadística; de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía; de Asociaciones Políticas, y de Participación Ciudadana y Capacitación; y 165 en los órganos desconcentrados.



Por su parte, el personal de los órganos desconcentrados se encuentra distribuido en 33 direcciones distritales, en igual número de circunscripciones uninominales.

Actualmente, la estructura del SPEN en el IECM se encuentra ocupada por 171 funcionarios Miembros del Servicio, de los cuales 33 se encuentran en órganos ejecutivos y 138 en órganos desconcentrados. Por lo que el resto de los cargos y puestos se encuentran ocupados por personal con carácter temporal a través del mecanismo de encargaduría de despacho, tanto por personal de la Rama Administrativa como prestadores de servicios por honorarios.

Estructura SPEN del IECM	Órganos Ejecutivos	Órganos Desconcentrados	Total
Miembros del Servicio	33	138	171
Ocupaciones temporales	10	27	37
Vacantes	2	0	2
Total	45	165	210

III. ANTECEDENTES

El 10 de febrero de 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia política-electoral.

Asimismo, el 23 de mayo de 2014, se publicó en el DOF el Decreto por el que se expide la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.



2

Posteriormente, el 15 de enero de 2016, se publicó en el DOF el Acuerdo INE/CG909/2015, aprobado el 30 de octubre de 2015, por el cual se emitió el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto).

Finalmente, el 18 de agosto de 2016, la Junta General Ejecutiva del INE, mediante el Acuerdo INE/JGE188/2016 aprobó los Lineamientos para el Otorgamiento de Incentivos a los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE (Lineamientos).

IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

En cuanto a los ordenamientos legales:

- **Catálogo del Servicio:** Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional
- **Estatuto:** Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- **Ley General:** Ley General de Instituciones y Procedimiento Electorales.
- **Lineamientos:** Lineamientos para el otorgamiento de incentivos a los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE.
- **Manual:** Manual de Organización y Funcionamiento del IECM.

En cuanto a las autoridades;

- **Comisión del Servicio:** Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- **Comisión de Seguimiento:** Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional del IECM
- **DESPEN:** Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- **INE:** Instituto Nacional Electoral.
- **IECM:** Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- **Junta:** Junta General Ejecutiva del INE.
- **OPLE:** Organismo Público Local Electoral.



3

- **Órgano de Enlace:** Estructura básica de cada OPLE que atiende los asuntos del Servicio en los términos del Estatuto.
- **Órgano Superior de Dirección:** Órgano Superior de Dirección del IECM.
- **UTCDF:** Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo.

En cuanto a los conceptos:

- **Beneficio:** Son los estímulos en especie que el Órgano Superior de Dirección, previo conocimiento de la DESPEN podrá otorgar a los Miembros del Servicio.
- **Beneficios en especie:** Es la prestación laboral no económica que se otorga a las personas elegibles, que cumplen los requisitos del Programa de Incentivos (ejemplo: días de descanso).
- **Encargaduría:** Mecanismo a través del cual la DESPEN verifica viable la propuesta del OPLE para designar al personal de estructura como encargado temporal para desempeñar funciones en un cargo o puesto de mayor jerarquía.
- **Evaluación del Desempeño:** Mecanismo que valora el cumplimiento cuantitativo y cualitativo, tanto individual como colectivo, de las funciones y objetivos asignados a quienes ocupan un cargo o puesto del Servicio en el OPLE.
- **Incentivo:** Es el reconocimiento al personal del IECM por el compromiso, permanencia y esfuerzo en el desarrollo de las actividades orientadas a mejorar los procesos de trabajo y promover una cultura de productividad.
- **Incentivos colectivos:** Reconocimiento al Miembro del Servicio de cualquier órgano o área de cualquier nivel por su destacada labor en equipo.
- **Incentivo por rendimiento:** Aquella retribución que obtiene el miembro del Servicio derivado de los resultados obtenidos por los Miembros del Servicio en la Evaluación del Desempeño
- **Miembro del Servicio:** Persona que ha obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal y presta sus servicios de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos del Estatuto.
- **Nivel:** Es el grado que se establece para jerarquizar u ordenar la estructura orgánica del Servicio, considerando la responsabilidad de los cargos o puestos.



- **Personal de la Rama Administrativa:** Son las personas que habiendo obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal, presten sus servicios de manera regular y realicen actividades en la rama administrativa.
- **Programa de Formación:** Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- **Programa de Incentivos:** Documento en el que se describen los tipos de incentivos y los recursos económicos que se asignarán a cada uno de ellos, así como los criterios y procedimientos a seguir para su otorgamiento, en apego a lo dispuesto en el Estatuto y los Lineamientos respecto a un ejercicio valorado.
- **Retribución:** Incentivo de carácter económico.
- **Vacantes:** Son las plazas presupuestales sin titular en la estructura ocupacional autorizada.

V. PRINCIPIOS, CRITERIOS Y POLÍTICAS QUE RIGEN LA ENTREGA DE INCENTIVOS EN EL MARCO DEL PROGRAMA

De conformidad con lo establecido en el artículo 10 de los Lineamientos, los principios que rigen los procedimientos para otorgar incentivos al personal del SPEN son los siguientes:

- I. Igualdad de oportunidades, y
- II. Reconocimiento al mérito.

Por su parte, el artículo 11 del mismo ordenamiento establece que las políticas y criterios que rigen los procedimientos para otorgar los incentivos son los siguientes:

- I. Podrá ser elegible para el otorgamiento de incentivos hasta el veinte por ciento de los Miembros del Servicio bajo los criterios estarán supeditados a la disponibilidad presupuestal del OPLE;
- II. El monto, tipo y cantidad de incentivos estarán supeditados a la disponibilidad presupuestal del OPLE;



5

- III. Las retribuciones con carácter de incentivo que reciba un Miembro del Servicio por un ejercicio valorado no deberán ser superiores al equivalente a tres meses de su sueldo bruto, conforme al tabulador del OPLE;
- IV. No se otorgará incentivo a los Miembros del Servicio que sean sancionados con suspensión igual a diez o más durante el ejercicio valorable;
- V. Tratándose de un Miembro del Servicio sujeto a un procedimiento laboral disciplinario o administrativo durante el ejercicio valorable, la entrega del incentivo estará condicionada a que la resolución definitiva sea absolutoria o que la sanción no haya sido igual o mayor a diez días de suspensión;
- VI. No se otorgará incentivo a los Miembros del Servicio que no acrediten el Programa de Formación o, en su caso, las actividades de capacitación obligatorias durante el ejercicio valorable;
- VII. No se otorgará incentivo a los Miembros del Servicio que no hayan estado en activo cuando menos seis meses en el ejercicio valorable;
- VIII. De acuerdo con la previsión presupuestal, el órgano Superior de Dirección, a propuesta del Órgano de Enlace y previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento, aprobará tanto la entrega de incentivos del ejercicio valorable, como la que derive, en su caso, de la reposición en la evaluación del desempeño o de la resolución absolutoria;
- IX. La transparencia y la máxima publicidad orientarán los procedimientos para el otorgamiento de incentivos, y
- X. Los incentivos serán independientes de las promociones en rango, así como de las remuneraciones correspondientes al cargo o puesto que ocupen los Miembros del Servicio.

VI. REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS

Una vez que la Evaluación del Desempeño 2017-2018 haya sido aprobada por la Junta General del INE, para el otorgamiento de incentivos, la UTCFD verificará el cumplimiento de los requisitos siguientes:



- Será elegible para el otorgamiento de incentivos hasta el veinte por ciento de los Miembros del Servicio bajo los criterios establecidos en los Lineamientos;
- No se otorgará incentivo a los Miembros del Servicio que sean sancionados con suspensión igual a diez días o más durante el ejercicio valorable;
- Tratándose de un Miembro del Servicio sujeto a un procedimiento laboral disciplinario o administrativo durante el ejercicio valorable, la entrega del incentivo estará condicionada a que la resolución definitiva sea absolutoria o que la sanción no haya sido igual o mayor a diez días de suspensión;
- No se otorgará incentivo a los Miembros del Servicio que no acrediten el Programa de Formación o, en su caso, las actividades de capacitación obligatorias durante el ejercicio valorable;
- No se otorgará incentivo a los Miembros del Servicio que no hayan estado en activo cuando menos seis meses en el ejercicio valorable;
- Se otorgará incentivo a los Miembros del Servicio que se encuentren en activo al momento de la entrega del mismo.
- Únicamente se considerará para el otorgamiento de incentivos al personal que cuenten con nombramiento provisional o de titularidad en el SPEN, en términos del Estatuto.
- Cuando el miembro del Servicio haya recibido una sanción igual o mayor a 10 días de suspensión e impugne ésta ante los órganos competentes y resulten en su beneficio, se le repondrá el procedimiento para el otorgamiento de incentivos, previa solicitud expresa del interesado.
- Cuando el miembro del Servicio haya presentando inconformidad por los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, y resulte en su beneficio, se repondrá el procedimiento, sin que sea necesario que medie solicitud expresa del interesado, para determinar si obtendrá o no el incentivo.
- La reposición consistirá en desarrollar nuevamente cada uno de los procedimientos previstos en los Lineamiento y en el Programa de Incentivos del ejercicio



7

correspondiente, para determinar si los miembros del Servicio señalados en los artículos 46 y 47 de los Lineamientos son merecedores a algún incentivo.

- La reposición del procedimiento será sin menoscabo de los incentivos otorgados al resto del personal del Servicio.

VII. TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 20, 24, fracción I, 25 y 26 de los Lineamientos el Incentivo por Rendimiento se otorgará a los Miembros del Servicio que, de conformidad con el Capítulo Quinto de los Lineamientos, formen parte del universo de elegibles.

En este sentido el Incentivo por rendimiento para el IECM, se entenderá como: *“la retribución que obtiene el miembro del Servicio derivado de los resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño”*.

VIII. CRITERIOS DE DESEMPATE, EN SU CASO

Se considera que existe empate en la construcción de personas elegibles o en cualquiera de los procedimientos para el otorgamiento de incentivos, cuando en el límite inferior se ubiquen dos o más miembros del SPEN con la misma calificación.

En ese sentido, los criterios de desempate para el IECM son los siguientes, en estricto orden de prelación:

1. Última calificación obtenida en el Programa de Formación, o en su caso, de las Actividades de Capacitación Obligatorias del ejercicio valorado.
2. No haber sido sancionado con 10 o más días de suspensión.
3. No estar sujeto a un Procedimiento Laboral Disciplinario o Administrativo.



En caso de que, tras la aplicación de los criterios referidos persista el empate, la Comisión de Seguimiento podrá establecer criterios adicionales al efecto, en los que podrá considerar acciones afirmativas en materia de género o inclusión de grupos en estado de vulnerabilidad.

IX. RECURSOS PARA INCENTIVOS

Para el otorgamiento de incentivos 2017-2018, se considerarán los siguientes tipos:

1) Incentivo por rendimiento

Para el otorgamiento de los beneficios económicos se considerará un presupuesto anual igual al sueldo bruto mensual promedio del personal del SPEN, conforme al tabulador del ejercicio valorado, multiplicado por el número de servidores públicos elegibles para el Programa.

Para la asignación del beneficio económico, el presupuesto anual autorizado se dividirá de manera igualitaria entre el número de funcionarios elegibles para el Programa.

2) Beneficios

Adicionalmente, se otorgará a las personas elegibles para el Programa cinco días de descanso adicionales a los obligatorios, y uno más por cada cinco ¹años de antigüedad en el Servicio.

Los días de descanso que se otorguen como resultado de la aplicación del Programa no se podrán cambiar por una retribución económica; solo serán utilizados dentro del año siguiente a su obtención y fuera de proceso electoral. Asimismo, se deberá acordar con su superior jerárquico las fechas en que se devengará dicho beneficio.

¹ Se tomo como base de referencia el último Dictamen aprobado por la Junta Administrativa mediante Acuerdo JA056-12 "Dictamen que emite la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo, por el que la Junta Administrativa del Instituto Electoral del Distrito Federal aprueba los resultados de la Evaluación del Desempeño 2010 del Servicio Profesional Electoral", pág.34.

