



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Hospital Infantil de México Federico Gómez
Instituto Nacional de Salud
Subdirección de Recursos Humanos

Ciudad de México, 05 de julio del 2024
5100/ **1261** /2024

Mtra. Dolores Gómez Moreno
Titular Del Área De Especialidad En Fiscalización
En El Ramo Salud Y Coordinadora Del Acto De Fiscalización
Presente

Derivado del ACTA ADMINISTRATIVA DE PRESENTACIÓN DE RESULTADOS PRELIMINARES, AUDITORIA No. 2024-012-NBG-OEF-AUD-001, con folio 00124001 y en atención a oficio 5000/000465/2024 de fecha 02 de julio de 2024, y por instrucciones superiores adjunto a usted la información que da atención a los siguientes hallazgos:

✓ **HALLAZGO 3**

IRREGULARIDADES DETECTADAS EN LOS REGISTROS E INFORMACIÓN QUE AMPARA EL PAGO DEL ESTIMULO DE ASISTENCIA PERFECTA.

- a) **En 41 casos se detectó personal exento de registro conforme a los registros proporcionados por el área auditada, que en total suman un importe de \$507,822.67.**

ANEXO 1A.1. Relación de 41 casos identificados aquellos que se encuentran exentos de registrar su asistencia por encontrarse con **LICENCIA CON SUELDO POR COMISION SINDICAL** en el ejercicio 2023.

Fundamento para el pago.

En el caso del Hospital Infantil como en los demás Institutos Nacionales de Salud, al **personal comisionado** a las **Representaciones Sindicales** o que desempeñaron actividades inherentes a su sindicato se les efectúa el pago de sus estímulos al amparo de lo señalado en el **artículo 148 fracción I de las Condiciones Generales de Trabajo que dice:**

"Las licencias que señala el artículo 43 fracción VIII de la Ley, se concederán a los trabajadores con nombramiento definitivo de la Secretaría, de la siguiente manera:

- i. **Comisión sindical con goce de sueldo**, para el desempeño temporal de cargo o actividad sindical, **sin menoscabo de sus derechos adquiridos, estímulos, prestaciones, y antigüedad**, en los términos que establezca la Secretaría.
Estas licencias serán autorizadas por la Subsecretaría de Administración y Finanzas y/o Dirección General de Recursos Humanos".

Lo anterior se ha manejado así por acuerdo con el Sindicato Nacional de la Secretaría de Salud, ya que de lo contrario ningún trabajador participaría en la conformación de las secciones sindicales si con ello perdieran sus estímulos, prestaciones, antigüedad etc.

ANEXO 1A.2 Se anexan **Solicitudes de pago** de los **estímulos anuales de los ejercicios 2022 y 2023** suscritos por el Secretario General de la Sección 84 Oscar Cuauhtémoc Ruiz Osorno.



- b) En 5 casos se pagó más de lo que le correspondía al servidor público conforme a su antigüedad, que en total suman un monto de \$49,062.56.

ANEXO 1B.1 Relación en la que se describe la situación de cada uno de los **7 casos** de las personas relacionadas. Los **casos pagados en la quincena 01** correspondientes al estímulo del ejercicio 2022 que no se pagaron en noviembre 2022 y se reportaron hasta enero 2023 derivado de las fechas de cierre.

ANEXO 1B.2 Cálculo de antigüedad. Se remiten los cálculos de antigüedad utilizados para cada uno de los 5 casos con corte al 15 de noviembre 2023 fecha en que se pagó el Estímulo de Asistencia Perfecta.

- c) Se detectaron pagos a 2 servidores públicos que no tienen una plaza de base, que suman un monto total de \$25,841.14.

1. CASTILLO DURAN YOLANDA. El pago se realizó a petición de la Representación Sindical al amparo de que la trabajadora **estuvo todo el periodo de evaluación del estímulo** (octubre 2022 a septiembre 2023) **con código de base M02031 ENFERMERA JEFE DE SERVICIO** y en la quincena 20 2023 cambió a código de confianza CF41028 JEFE DE ENFERMERAS "E" por lo que **el estímulo es procedente**.

2. VELA GONZALEZ JUAN CARLOS. **ANEXO 1C. Papel de trabajo** con la evidencia de que el estímulo a pagar se trataba del **039b PREMIO DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO** pero que por error involuntario se capturó como **039a ASISTENCIA PERFECTA**. Ambos estímulos afectan a la partida presupuestal **17102 Estímulos al personal operativo**. Se reclasificará concepto.

✓ HALLAZGO 4

DEFICIENCIAS DETECTADAS EN PAGOS POR ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA.

- a) Se identificó que el Hospital Infantil de México "Federico Gómez", pagó la cantidad de \$476,191.12 sin acreditar que las personas servidoras públicas cumplieran con su jornada laboral durante el ejercicio 2023.

- **Anexo 1A. Puntualidad y Asistencia en el Trabajo.** Relación con **los 200** los cuales se resumen en **45 trabajadores** la **totalidad de los cuales** tuvo **Licencia con sueldo por Comisión Sindical** durante 2022-2023.
Fundamento para el pago. Artículo 148 fracción I de las Condiciones Generales de Trabajo **"... sin menoscabo de sus derechos adquiridos, estímulos, prestaciones, y antigüedad..."**.

Cabe precisar que los pagos realizados en la quincena 03 corresponden al trimestre **oct-dic '22**, Quincena 09 al trimestre **ene-mar '23**, quincena 15 al trimestre **abr-jun '23**, quincenas 21 y 22 al trimestre **jul-sep '23** y finalmente **quincena 19 EXT 03** corresponden a las diferencias de sueldos por el **incremento de sueldos** de la Rama Médica Paramédica y Grupo afines retroactivo al **1º de mayo 2023**.



Se anexan **oficios de solicitud 2022-2023** para pago de estímulo trimestrales de puntualidad suscrito por el C. Cuauhtémoc Oscar Ruíz Osorno, Secretario General.

- **Anexo 1B. Asistencia y Permanencia en el Trabajo.** Relación de **42 casos** en el que se aprecia que la **totalidad** de los cuales tuvo **Licencia con sueldo por Comisión Sindical** durante 2023. **Fundamento para el pago.** Artículo 148 fracción I de las Condiciones Generales de Trabajo "... **sin menoscabo de sus derechos adquiridos, estímulos, prestaciones, y antigüedad...**"

Se anexa **oficio de solicitud 2023** para pago de **estímulos anuales** suscrito por el C. Cuauhtémoc Oscar Ruíz Osorno, Secretario General.

- b) En lo concerniente al estímulo denominado Puntualidad y Asistencia en el trabajo, se identificaron 363 personas servidoras públicas, por un importe \$1,353,287.83 a quienes se les pagó el estímulo, aún y cuando contaban con incidencias, como lo señala el ANEXO 2.

Anexo 2. Archivo: **Hallazgo 4 anexo 2.xls** Relación de las 6807 incidencias en la que se señala cuáles de ellas no afectan al estímulo de puntualidad (omisiones, vacaciones, becas, comisiones oficiales, etc.) y cuáles de ellas si lo hicieron al dejar de pagar el estímulo por el mes que se señala. **Fundamento de pago** Políticas de Operación, normas y lineamientos del **Procedimiento 23. Para el otorgamiento de estímulos económicos por puntualidad y asistencia al trabajo** de la Guía de Operación de Sueldos (se anexa) **Numerales 3.2 y 3.3.**

3.2 Todo trabajador podrá participar hasta con un **día económico** solicitado.

3.3 Las causas que nulifican este incentivo a los trabajadores serán:

- retardo menor o mayor
 - La tolerancia de 15 minutos
 - Inasistencias
 - Licencias con o sin goce de sueldo
 - Pase de salida
- c) Por otro lado, en el estímulo de asistencia y permanencia, se detectaron 427 personas servidoras públicas por un importe de \$3,370,525.25 que cuentan con incidencias, las cuales se detallas en el **ANEXO 3.**

Anexo 3. Archivo: **Hallazgo 4 anexo3.xls** Relación de las 5384 incidencias de las **427 personas** en la que se señala que las mismas no afectan directamente al estímulo de asistencia y permanencia toda vez que la determinación del mismo se realiza conforme lo siguiente:

Fundamento de pago Políticas de Operación, normas y lineamientos del **Procedimiento 21. Procedimiento para el otorgamiento del Estímulo Anual de Asistencia y Puntualidad** de la Guía de Operación de Sueldos (se anexa) **Numeral 3.4.**

3.4 El Estímulo Anual de Asistencia y Puntualidad será económico, y consistirá en un día de sueldo básico para el personal que en el mes cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Registrar la asistencia en forma permanente en los relojes checadores instalados en la Institución.
- b) No tener ninguna falta injustificada en el mes.



- c) No tener retardos que rebasen la tolerancia de 15 minutos.
- d) No tener beca de tiempo completo.
- e) Laborar mínimo diez días al mes.

✓ **HALLAZGO 5**

DEFICIENCIAS U OMISIONES DETECTADAS EN LOS REGISTROS Y DOCUMENTACION SIOPORTE DE LAS LICENCIAS CON O SIN GOCE DE SUELDO, ASI COMO LAS LICENCIAS MEDICAS, MATERNIDAD Y CUIDADOS MATERNOS.

Para dar atención a los puntos:

1. Licencias sin goce de sueldo, se envía carpeta denominada:

HALLAZGO 5 ANEXO 1

2. Licencia con goce de sueldo, se envía carpeta denominada:

HALLAZGO 5 ANEXO 2

3. Licencias médicas, se adjunta carpeta denominada:

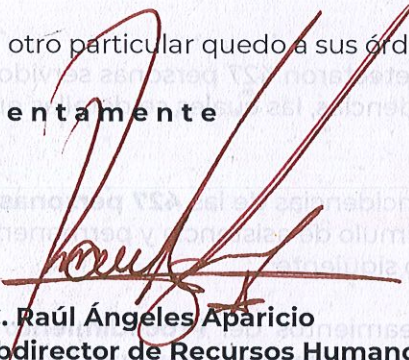
HALLAZGO 5 ANEXO 3

Asimismo, se envía archivo en Excel del Hallazgo 5 para cada uno de los anexos, en los cuales se hacen comentarios en la columna de observaciones, con la finalidad de aclarar la situación de cada trabajador.

Es importante señalar que el hallazgo 1 y 2 siguen en proceso de atención, ya que se continua trabajando la información requerida

Sin otro particular quedo a sus órdenes para cualquier aclaración al respecto.

Atentamente


L.C. Raúl Ángeles Aparicio
Subdirector de Recursos Humanos

C.i.p. C.P. Cipriano Solís Badillo. - Director de Administración. Presente

Desahogo de Turno.- 4006



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Hospital Infantil de México Federico Gómez
Instituto Nacional de Salud
Subdirección de Recursos Humanos

México, a 30 de agosto del 2024
5100/ **1619** /2024

C.P. Fanny Mancera Jiménez

Jefa de la Oficina de Representación en el HIMFG

Presente.

Por instrucciones del C.P. Cipriano Solís Badillo, Director de Administración de este Instituto y en atención a oficio 5000/000465/2024, de fecha 02 de julio de 2024 y en seguimiento a la Auditoría No. 2024-012-NBG-OEF-AU-001, 100 "Recursos Humanos", se adjunta la información que da atención a los siguientes hallazgos:

Hallazgo No. 1.- Requisitos de la Convocatoria para el Concurso Escalafonario sin soporte documental que sustente dicha promoción por escalafón de los Servidores Públicos beneficiados.

Revisar que las promociones escalafonarias del personal de base adscritos al Hospital Infantil de México Federico Gómez, correspondientes al ejercicio 2023, se realicen conforme a las Disposiciones oficiales y en apego a la Normativa aplicable. Se le instruye para atender lo observado, realizando entre otras las siguientes acciones:

Recomendación correctiva:

- Deberá presentar las documentales pertinentes, que aclaren, regularicen, motiven y fundamenten las situaciones presentadas en el hallazgo, asimismo, informar y documentar las gestiones a realizar derivado del incumplimiento de los requisitos establecidos para la promoción escalafonario en apego a la Convocatoria.

Se adjunta Acta de la Séptima Sesión Ordinaria celebrada el 15 de agosto del presente ejercicio, dando atención a la recomendación en mención con el punto 7. ANEXO 1.

Recomendación preventiva:

- Establecer los mecanismos de comunicación, coordinación y seguimiento, de las área adscritas al Hospital infantil de México con la finalidad de:
 - Las promociones solo se considere a los servidores públicos que cumplan con la totalidad de los requisitos establecidos en la Convocatoria para concurso escalafonario y el Catálogo sectorial de Puestos.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Hospital Infantil de México Federico Gómez
Instituto Nacional de Salud
Subdirección de Recursos Humanos

- Asegurar contar con la información y documentación completa y oportuna para la adecuada toma de decisiones para gestionar la promoción del personal que acredite lo que así corresponda para tal efecto.

Con el acta del **ANEXO 1**, se toma en consideración el punto 7 para que se apeguen a lo solicitado en esta recomendación preventiva.

Recomendación correctiva:

- **Del apartado del Anexo 1.**

Se anexa copia de los documentos observados como faltantes del anexo 1 "Servidores Públicos que obtuvieron Promoción por Escalafón y carecen de la totalidad de documentos que establece la Convocatoria para Concurso Escalonario emitida por la Comisión Auxiliar Mixta de Escalafón". ANEXO 2.

- **Del apartado del Anexo 2.**

Se anexa copia de la documentación académica, de las personas servidoras públicas que fueron acreedoras a una promoción, la cual avala el cumplimiento al apartado de requisito académico establecido en el catálogo sectorial de puestos de la Secretaría de Salud, derivado de lo observado en el Anexo 2. "EXPEDIENTES DE SERVIDORES PÚBLICOS QUE OBTUVIERON UNA PROMOCIÓN ESCALAFONARIA O DE ASIGNACIÓN DIRECTA QUE CARECEN DE UNO O MÁS DOCUMENTOS DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD APLICABLE".

Se hace la observación de que las plazas fueron asignadas de manera directa con fundamento en los artículos 91 del Reglamento de Escalafón de la Secretaría de Salud, por lo que el requisito de nivel inmediato inferior como el de experiencia laboral, mismo que viene asociado al nivel inmediato inferior, no fueron requisitos obligatorios. Lo anterior, derivado de que el artículo 30 del reglamento en comento, elimina el requisito del nivel inmediato inferior cuando no haya aspirantes del puesto inmediato inferior. Cabe mencionar, que la asignación directa fue derivada de que los concursos fueron declarados desiertos, ya que no se contó con ninguna inscripción. ANEXO 3.

- **Del apartado del Anexo 3.**

Se anexa copia de la documentación académica entregada por las personas servidoras publicas referidas en el Anexo 3. "Servidores Públicos contratados que se les otorgó plazo para entregar documentación de acuerdo a las Sesiones que llevó a cabo la Comisión Auxiliar Mixta de Escalafón durante el ejercicio 2023". ANEXO 4.



Se anexa copia de la minuta de la séptima sesión ordinaria 2024, en la que se acordó que no se aceptarán inscripciones para concurso escalafonario sino se cuentan con todos los documentos solicitados en el apartado de requisitos de las convocatorias expedidas. VER ANEXO 1.

Hallazgo No. 2.- Estímulos económicos de productividad otorgados en el ejercicio 2023, a servidores públicos que no cumplen con los factores y formalidades normativas del Hospital Infantil de México Federico Gómez,

Verificar la existencia y operación del Sistema de Evaluación del Desempeño y Productividad en el Trabajo conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, correspondientes al ejercicio 2023. Se le instruye para realizar las siguientes acciones:

Recomendación correctiva:

- Deberá Presentar la evidencia y/o documentales pertinentes, que aclaren, regularicen, motiven y fundamenten las situaciones presentadas en el hallazgo, asimismo, informar y documentar las gestiones a realizar derivado del incumplimiento de los requisitos establecidos para el otorgamiento de los estímulos.

Se adjuntan oficios sin referencia signados por el Secretario Técnico de la Comisión Mixta de Productividad, con la finalidad de dar atención a la recomendación correctiva. ANEXO 5.

Recomendación preventiva:

En lo sucesivo, se deberán establecer las estrategias de comunicación, coordinación y seguimiento, con la finalidad de:

- Definir y documentar los mecanismos que permitan identificar, supervisar y validar el cumplimiento de los factores de eficiencia, intensidad, calidad, diligencia, responsabilidad, disciplina, asistencia, puntualidad y permanencia, efectuado revisiones a las cédulas y los registros a fin de corroborar lo asentado en la Cedula de Evaluación. ANEXO 6.
- Establecer controles internos que promuevan la participación de las áreas adscritas a la institución en la Comisión Mixta de Productividad en el Trabajo, y las personas titulares no se designen como suplentes de otros titulares en la Comisión. ANEXO 7.
- En lo sucesivo a la Comisión Mixta deberá apegarse a los plazos establecidos para sesionar en tiempo forma en apego al marco normativo vigente. ANEXO 8.



- Establecer el mecanismo de supervisión en cada una de las etapas para el otorgamiento de estímulos que acredite el cumplimiento del marco normativo para tal fin. VER ANEXO 6.

➤ **Del apartado de del Anexo 1.**

- **41 formatos distintos al difundido:**

Se informa que a partir del mes de evaluación de agosto se unifica un solo formato y se dio a conocer a todos los trabajadores del Hospital Infantil de México Federico Gómez mediante **Nota Informativa**, en la cual se detallan que deberán llenar completamente todos los datos requeridos en la cedula de evaluación y deberán ser entregadas y selladas dentro de los primeros 5 días hábiles del mes subsecuente al que se evalúa. VER ANEXO 6.

- **10 no requisitaron la totalidad del formato:**

Se informa que a partir del mes de evaluación de agosto se unifica un solo formato y se dio a conocer a todos los trabajadores del Hospital Infantil de México Federico Gómez mediante **Nota Informativa**, en la cual se detallan que deberán llenar completamente todos los datos requeridos en la cedula de evaluación y deberán ser entregadas y selladas dentro de los primeros 5 días hábiles del mes subsecuente al que se evalúa. VER ANEXO 6.

- **5 no se recibieron dentro de los primeros días hábiles al término del mes:**

Se informa que a partir del mes de evaluación de agosto se unifica un solo formato y se dio a conocer a todos los trabajadores del Hospital Infantil de México Federico Gómez mediante **Nota Informativa**, en la cual se detallan que deberán llenar completamente todos los datos requeridos en la cedula de evaluación y deberán ser entregadas y selladas dentro de los primeros 5 días hábiles del mes subsecuente al que se evalúa. VER ANEXO 6.

- **14 no cuentan con sello de recepción:**

Se informa que a partir del mes de evaluación de agosto se unifica un solo formato y se dio a conocer a todos los trabajadores del Hospital Infantil de México Federico Gómez mediante **Nota Informativa**, en la cual se detallan que deberán llenar completamente todos los datos requeridos en la cedula de evaluación y deberán ser entregadas y selladas dentro de los primeros 5 días hábiles del mes subsecuente al que se evalúa. VER ANEXO 6.



- **11 fueron firmadas por el sindicato y en el acta correspondiente, señalan el departamento de adscripción, por lo que no es congruente la información:**

Se informa que las personas que cuenta con **Comisión Sindical** están adscritas a un departamento como control de plantilla de personal, sin embargo, no pueden ser evaluadas por el departamento adscrito ya que no se encuentran físicamente ahí, por lo que la evaluación del desempeño es evaluado por el Secretario General de la Sección 84 del S.N.T.S.A y el estímulo económico es otorgado de conformidad al QUINTO TRANSITORIO del Reglamento de Productividad de la Secretaría de Salud que a la letra dice: "Lo establecido en este Reglamento en relación a los estímulos económicos deberá de otorgarse a aquellos trabajadores contemplados en el artículo 148 fracción I de las Condiciones Generales de Trabajo validados por el Comité Ejecutivo Nacional". **ANEXO 9.**

➤ **Del apartado del Anexo 2:**

- **83 personas servidoras públicas con nivel de soporte administrativo, a los cuales se les otorgo un estímulo por \$162,523.80, sin ser acreedor por no ser personal de base:**

Se informa, que se otorgaron los estímulos económicos a las personas servidoras públicas con nivel de soporte administrativo de conformidad al ARTÍCULO 40 del Reglamento de Productividad de la Secretaría de Salud que a la letra dice: "Quedan excluidos del otorgamiento del ESTIMULO ECONÓMICO que regula el presente Reglamento, los servidores públicos superiores, mandos medios y homólogos a ambos, de la Secretaría. De igual forma se excluyen los trabajadores con nombramiento provisional con menos de seis meses de antigüedad, interino, por tiempo fijo y por obra determinada; los sujetos, si los hubiere, al régimen civil de honorarios, así como los médicos residentes, internos de pregrado y los pasantes de servicio social. No podrán participar para la obtención de ESTIMULO ECONÓMICO, los trabajadores con menos de seis meses de haber ingresado a la Secretaría".

Por lo anterior y al no excluir a los servidores públicos con nivel de Soporte Administrativo A, B y C, Jefe de enfermeras E, Coordinador Paramédico en Área Normativa A, son susceptibles de participar para el otorgamiento del estímulo económico de productividad.



- Se identificaron 57 personas exentas de registro de asistencia, mismas a las que les fue otorgada la prestación por un importe de \$110,694.90, sin cumplir con los factores de Asistencia y Puntualidad:

Se informa que de los casos señalados son personales que cuentan con comisión sindical o con exención de registro. ANEXO 10 y VER ANEXO 9.

De conformidad al ARTÍCULO 39 del Reglamento de Productividad de la Secretaría de Salud que a la letra dice: "Para mayor ilustración y considerando el espíritu de equidad a que se refiere el Artículo anterior, se procurará tomar en cuenta en la aplicación de este Reglamento, los eventos ejemplificativos que se adjuntan al presente Ordenamiento como parte integrante del mismo, sin que ello signifique rigidez alguna al respecto, ya que la Comisión Mixta de que se trate gozará de flexibilidad para adecuar sus decisiones a las particularidades que por las necesidades del servicio se presten",

Así mismo, de acuerdo al artículo 42 del Reglamento de Productividad de la Secretaría de Salud que a la letra dice: "Con la finalidad de que los trabajadores no sufran perjuicio alguno con la interpretación y aplicación del presente Ordenamiento, se atenderá al sentido que más los beneficie por su real DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD, tomando en cuenta la equidad y los Principios Generales de Derecho".

Por tal motivo la Comisión Mixta de Productividad otorgo el estímulo económico al personal exento de registro de asistencia, derivado de que el estímulo económico se entregó al personal identificado.

Hallazgo No. 3.- Pago de estímulos económicos para elevar la calidad en la productividad a través de la "Asistencia perfecta" a trabajadores que no acrediten el registro de asistencia de la totalidad de días laborables en el año, así como pagos en demasía de acuerdo a su antigüedad y personal que no es acreedor.

Verificar que el Hospital cumplió oportuna y eficientemente con el pago de estímulos económicos al personal por su asistencia en la totalidad de los días laborables del año, para elevar la calidad en la productividad a través de la "Asistencia perfecta" al personal, conforme a las disposiciones legal y administrativa aplicables en el ejercicio 2023. Se instruye para realizar las siguientes acciones:



Recomendación correctiva:

- Deberá presentar la evidencia y documentales que en su consideración resulten pertinentes que aclaren, motiven y fundamenten las situaciones presentadas en el hallazgo, asimismo, informar y documentar las gestiones a realizar derivado del incumplimiento de los requisitos establecidos para el otorgamiento de los estímulos económicos para elevar la calidad en productividad a través de la "Asistencia perfecta"
- Se informa que el Hallazgo No. 3.- Pago de estímulos económicos para elevar la calidad en la productividad a través de la "Asistencia perfecta" a trabajadores que no acrediten el registro de asistencia de la totalidad de días laborables en el año, así como pagos en demasía de acuerdo a su antigüedad y personal que no es acreedor, se le dio atención con el oficio 5100/1261/2024, de fecha 05 de julio de 2024.

Recomendación preventiva:

Establecer las estrategias de comunicación, coordinación y seguimiento, para que en lo sucesivo sea considerado lo siguiente:

- Definir y documentar los mecanismos que permitan identificar, supervisar y validar la totalidad de días laborables en el año por cada trabajador acreedor al estímulo.
- Establecer y documentar los controles internos que permitan acreditar que el personal acreedor del estímulo se realice en apego al cumplimiento de cada una de las etapas del Procedimiento de Estimulo Económico Anual a través de la "Asistencia perfecta".

Se informa que el Hallazgo No. 3.- Pago de estímulos económicos para elevar la calidad en la productividad a través de la "Asistencia perfecta" a trabajadores que no acrediten el registro de asistencia de la totalidad de días laborables en el año, así como pagos en demasía de acuerdo a su antigüedad y personal que no es acreedor, se le dio atención con el oficio 5100/1261/2024, de fecha 05 de julio de 2024.

Hallazgo No. 4.- Deficiencias detectadas en pagos por asistencia puntualidad y permanencia.

Comprobar que los pagos por asistencia, puntualidad y permanencia se hayan otorgado en términos de Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal de la Secretaría de Salud, según lo previsto en la normatividad aplicable, correspondiente al ejercicio 2023. Se le instruye a realizar las siguientes acciones:



Recomendación correctiva:

• Deberá presentar la evidencia y documentales que en su consideración resulten pertinentes, que aclaren, motiven y fundamenten las situaciones presentadas en el hallazgo, asimismo, informar y documentar las gestiones a realizar derivado del incumplimiento de los requisitos establecidos para los pagos del estímulo por asistencia, puntualidad y permanencia se haya otorgado en términos del Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal de la Secretaría de Salud.

Se informa que el Hallazgo No. 4.- Deficiencias detectadas en pagos por asistencia puntualidad y permanencia, se le dio atención con el oficio No. 5100/1261/2024, de fecha 05 de julio del 2024.

Recomendación preventiva:

- Implementar y documentar mecanismos de supervisión a fin de que en lo sucesivo al Área de Recursos Humanos, lleve estricto control de registro de asistencia, permanencia y salida de los trabajadores a su cargo y de ser el caso, elaboren con oportunidad las incidencias para los efectos procedentes.
- Establecer y documentar los controles internos que permitan acreditar que el personal acreedor del estímulo se realiza en apego al cumplimiento de cada uno de los elementos considerar para que se les otorgue el estímulo a los trabajadores que cumplan con las directrices para ser acreedores a tales estímulos.

Se informa que el Hallazgo No. 4.- Deficiencias detectadas en pagos por asistencia puntualidad y permanencia, se le dio atención con el oficio No. 5100/1261/2024, de fecha 05 de julio del 2024.

Hallazgo No. 5.- Deficiencias u omisiones detectadas en los registros y documentación soporte de las licencias con o sin goce de sueldo, así como las licencias médicas, maternidad y de cuidados maternos.

Comprobar que las licencias que tramita el personal de Hospital Infantil de México Federico Gómez, se encuentren debidamente justificadas y con las autorizaciones y documentales que correspondan de acuerdo con su naturaleza y marco normativo, correspondiente al ejercicio, 2023. Se le instruye, realizar entre otras las siguientes acciones:



Recomendación correctiva:

- Deberá presentar la evidencia documental pertinentes, que aclaren, motiven y fundamenten las situaciones presentadas en el hallazgo, asimismo, informar y documentar las gestiones a realizar derivado del incumplimiento de los requisitos establecidos para el otorgamiento de las licencias con o sin goce de sueldo, así como las licencias médicas, maternidad y de cuidados maternos del Hospital Infantil de México "Federico Gómez". ANEXO 11.

Recomendación preventiva:

- Implementar y documentar mecanismos de control y supervisión a fin de que el Departamento de Atención y Desarrollo de Capital Humano, verifique y evalúe los requisitos que acrediten las licencias con o sin goce de sueldo, así como las licencias médicas, maternidad y de cuidados maternos que se autorizan, se realice su debido registro y control interno, a efecto de dar cumplimiento a las disposiciones oficiales y comprobar su correcta aplicación, transparencia y rendición de cuentas.
- Documentar los controles internos que permitan acreditar que el personal que presente las licencias con o sin goce de sueldo, así como las licencias médicas, maternidad y cuidados maternos cumplan con las disposiciones normativas para tal efecto.

Se adjunta archivo electrónico denominado:

- ANEXO 12. SEGUNDOS HALLAZGOS 2024-012-NBG-OEF-AUD-001
 - SOPORTE DEL ANEXO 1
 - SOPORTE DEL ANEXO 2
 - SOPORTE DEL ANEXO 5

Sin otro particular reciba un saludo

Atentamente

Subdirector de Recursos Humanos

L.C. Raúl Ángeles Aparicio

C.P. Cipriano Solís Badillo. - Director de Administración. - Presente

Desahogo de Turno SRH.- 4006, 4970, 4716



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Ciudad de México, a 08 de octubre de 2024

Oficio Núm. 5100/ 001836 /2024

Asunto: Auditoría 2024-012-NBG-OEF-AUD-001
Clave de Programa y descripción de la Auditoría:
100 "Recursos Humanos"

C.P. FANNY MANCERA JIMÉNEZ
JEFA DE LA OFICINA DE REPRESENTACIÓN EN EL
HOSPITAL INFANTIL DE MÉXICO FEDERICO GÓMEZ
PRESENTE

Con objeto de dar cabal cumplimiento a lo asentado en la Minuta de Trabajo de fecha 30 de septiembre de 2024, efectuada en las oficinas que ocupa la Subdirección de Recursos Humanos, en relación al Acto de Fiscalización seguimiento **No. 2024-012-NBG-OEF-AUD-006/2024**, llevado a cabo del 02 al 30 de septiembre de 2024, en la que se determina que la documentación y/o información presentada a esa Oficina de Representación en este Instituto, fue insuficiente para la atención de los cinco hallazgos determinados en la Auditoría y Clave de programa al rubro.

Sobre el particular, en vía de acatamiento y diligentemente me permito presentar a Usted las justificaciones y aclaraciones conducentes así como la documentación soporte, a efecto de dar atención a los comentarios vertidos por cada uno de los hallazgos, conforme a lo siguiente:

HALLAZGO 1

"Requisitos de la Convocatoria para el concurso escalafonario sin soporte documental que sustente dicha promoción por escalafón de los Servidores Públicos beneficiados."

Inciso a) De los 144 servidores públicos que por asignación directa obtuvieron un ascenso, el área proporcionó evidencia documental consistente en comprobantes del nivel de escolaridad de cada uno de ellos, sin embargo, para este inciso, también se requirió el requisito de la experiencia laboral y el área no lo proporcionó, por lo que no fue posible comprobar dicho requisito contenido en el Catálogo Sectorial de Puestos de la Secretaría de Salud, por lo que este inciso continúa pendiente de atender. (Anexo 1). (Sic passim)

ATENCIÓN.

Con objeto de atender el comentario vertido por la Oficina de Representación, primeramente fue complementado el Anexo 1 "EXPEDIENTES DE SERVIDORES PÚBLICOS QUE OBTUVIERON UNA PROMOCIÓN ESCALAFONARIA O DE ASIGNACIÓN DIRECTA QUE CARECEN DE EVIDENCIA DE LA EXPERIENCIA LABORAL", proporcionado en formato Excel, por esa Oficina de Representación.



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



De lo cual, de los 144 Servidores Públicos que conforma el Anexo en cita, se complementó la siguiente información:

Plaza anterior que ocupaba el Servidor Público:

- Número de Plaza.
- Código
- Nombre del Puesto
- Nombramiento

Plaza otorgada al Servidor Público:

- Nombramiento
- Fecha inicio
- Fecha fin

En ese orden, se adjunta en Archivo Excel, el **ANEXO A** en mención (**ANEXO 1. ANEXO A SEG OBS 001**), a fin de que se tome en consideración la información plasmada.

Con independencia de lo anterior, es importante resaltar que las plazas fueron asignadas de manera directa de conformidad con lo que establece el Artículo 91 del Reglamento de Escalafón de la Secretaría de Salud, aplicable y vigente para este Instituto Nacional de Salud, que a letra dice:

"Artículo 91. En materia de procedimiento, todas aquellas cuestiones que se presenten y que no estén reguladas expresamente en este Capítulo, serán decididas en primera instancia por la Comisión Auxiliar respectiva y en segunda, por la Comisión Nacional, que en su caso establecerá lineamientos generales.

Inclusive, las disposiciones establecidas en este Artículo tendrán aplicación, cuando el resultado de un concurso sea declarado desierto o cuando la vacante de que se trate deba ocuparse de inmediato, porque así lo requiere el desarrollo de las funciones del puesto para satisfacer las necesidades propias del servicio. Para efectos de este último párrafo, ninguna disposición podrá tener aplicación sin la intervención del Sindicato". (Sic)

Así mismo, el Artículo 131 del mismo reglamento señala:

"Artículo 131. En los casos no previstos por este Reglamento, se estará a lo que resuelva la Comisión Auxiliar correspondiente, en primera instancia o por la Comisión Nacional, en segunda instancia, tomando en cuenta la equidad y conforme a los principios generales del Derecho, procurando el beneficio del trabajador". (Sic, lo subrayado es nuestro).

Cabe mencionar, que el Artículo 65 del reglamento en comento, refiere:

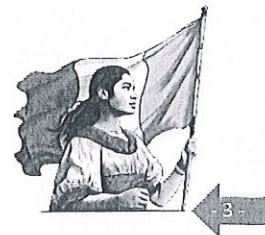
"Artículo 65. Con excepción del personal de la Rama Médica que tiene sus propios factores en el Capítulo X del presente Reglamento, para los trabajadores de las ramas Paramédicas y Afín con grupo afín administrativo y, los factores escalafonarios a evaluar son los siguientes:

- I. Conocimientos
- II. Aptitud
- III. Disciplina
- IV. Puntualidad y asistencia, y
- V. Antigüedad". (Sic)



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Siguiendo en el mismo orden de ideas, el Artículo 66 del mismo reglamento dice:

*"Artículo 66. El factor conocimiento, está determinado por el nivel de **escolaridad y de capacitación** de cada trabajador y **se acreditará mediante prueba documental que podrá consistir en título, cedula profesional, certificado, diploma o constancia de estudios o cursos diversos expedidos por autoridad competente**". (Sic, lo subrayado y en negritas es nuestro).*

Finalmente, el Artículo 130, fracción I. de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, que hace referencia a las obligaciones de la Secretaría, menciona:

"Artículo 130.

Son obligaciones de la Secretaría:

- I. *Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, capacitación, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad hubieren prestado servicios a la Secretaría y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.*

Para los efectos de la última parte del párrafo anterior, se estará a lo establecido en el Reglamento de Escalafón de la Secretaría".
(Sic)

Por lo antes expuesto, se puede vislumbrar a todas luces que el requisito de nivel inmediato inferior así como el de experiencia laboral, no son requisitos obligatorios **para la asignación de las plazas directamente o por concursos declarados desiertos.**

En lo que respecta al inciso b) del hallazgo 1, que refiere:

Inciso b) De los 11 casos observados, el área proporcionó copia simple de la evidencia documental del nivel académico de los servidores públicos a los que a Institución les otorgó plazo para su entrega de acuerdo a las sesiones llevadas a cabo por la Comisión Auxiliar Mixta de Escalafón, y de cuyo análisis se identificó que de 9 de ellos proporcionaron el comprobante de estudios correspondiente, sin embargo continúan pendientes 2 de ellos (Anexo 2).

Sobre el particular, se adjunta como **ANEXO 1.2**, copia de la documentación académica entregada por las personas servidoras públicas (Sánchez Francisco Vicente y Ávila Reyes Eduardo), que corresponden al ANEXO 2. "Servidores Públicos contratados que se les otorgó plazo para entregar documentación de acuerdo a las Sesiones que llevó a cabo la Comisión Auxiliar Mixta de Escalafón durante el ejercicio 2023 y no se proporcionó la evidencia documental de los documentos pendientes de entrega en el seguimiento", proporcionado por esa Oficina de Representación, mismo que se adjunta como **ANEXO 1.3. ANEXO 2 SEG OBS 001**, con comentarios realizados por esta Subdirección, con objeto de que sean considerados para la atención del presente hallazgo.

Por lo anterior, es menester mencionar que en lo que respecta al C. Ávila Reyes Eduardo, se hace la precisión que el ex servidor público proporcionó Constancia de conclusión de bachillerato y de certificado en trámite, emitida por la escuela S.C.E.P. S.C. de fecha **23 de enero de 2024**, en la que el Director Académico del plantel de Coacalco, hace referencia a que están en espera del Certificado de Bachillerato tecnológico con folio y QR. Asimismo, hace **mención a que se cuenta con un atraso de 18 meses en la emisión de certificados a nivel nacional**. Situación que hace ver que si bien no se proporcionó copia simple del certificado de bachillerato, cierto es primeramente que se encontraba el ex servidor público materialmente imposibilitado a proporcionar dicho documento, dado el motivo que plasmó la escuela en cita en la constancia proporcionada y segundo, en la constancia de referencia el Director Académico, igual señala que el término del curso fue el **27 de marzo de 2023**. Lo que demuestra la conclusión del nivel académico de bachillerato.



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Aunado a lo anterior, no hay que dejar desapercibido la fecha en que causó baja por jubilación el servidor público, siendo el 30 de abril de 2024. Lo que hace ver que pasaron no más de cuatro meses de que proporcionara la constancia en cita.

HALLAZGO 2

“Información y documentación requerida para considerar la atención de la recomendación correctiva.”

1. “83 personas servidoras públicas con nivel de soporte administrativo, a los cuales se les otorgo un estímulo por \$162,523.80, sin ser acreedor por no ser personal de base.”

ATENCIÓN.

Primeramente, es de señalar que de acuerdo al Artículo 39 del Reglamento de Productividad de la Secretaria de Salud, que reza:

“Artículo 39. Para mayor ilustración y considerando el espíritu de equidad a que se refiere el Artículo anterior, se procurará tomar en cuenta en la aplicación de este Reglamento, los eventos ejemplificativos que se adjuntan al presente Ordenamiento como parte integrante del mismo, sin que ello signifique rigidez alguna al respecto, ya que la Comisión Mixta de que se trate gozará de flexibilidad para adecuar sus decisiones a las particularidades que por las necesidades del servicio se presten. (Sic)

Con base en lo anterior, la Comisión Mixta de Productividad, goza de flexibilidad para adecuar las decisiones en este caso en particular de otorgar al personal de confianza, que no excluye el **Artículo 40** del Reglamento de Productividad de la Secretaria de Salud, el Estímulo Económico de productividad, ya que la Comisión Mixta de Productividad cuenta con la facultad de determinar a los trabajadores acreedores al estímulo económico de conformidad con el **Artículo 12 Fracción III** del Reglamento de Productividad de la Secretaria de Salud.

Así mismo, el Artículo 40 del Reglamento de Productividad de la Secretaria de Salud señala:

“Quedan excluidos del otorgamiento del estímulo económico que regula el presente Reglamento, los servidores públicos superiores, mandos medios y homólogos a ambos, de la Secretaría. De igual forma se excluyen los trabajadores con nombramiento provisional con menos de seis meses de antigüedad, interino, por tiempo fijo y por obra determinada; los sujetos, si los hubiere, al régimen civil de honorarios, así como los médicos residentes, internos de pregrado y los pasantes de servicio social. No podrán participar para la obtención de estímulo económico, los trabajadores con menos de seis meses de haber ingresado a la Secretaría”. (Sic, lo subrayado es nuestro)

De lo plasmado del precepto legal que se invoca, se puede vislumbrar que en ningún lado se excluye a los servidores públicos con nivel de Soporte Administrativo A, B, C y D, Jefe de Enfermeras E, Investigador en Ciencias Médicas C, Coordinador Paramédico en Área Normativa A, situación que denota que sean susceptibles de participar para el otorgamiento del estímulo económico de productividad.

Asimismo, es menester mencionar que el Artículo 42 del Reglamento de Productividad de la Secretaria de Salud establece que:

“Artículo 42. Con la finalidad de que los trabajadores no sufran perjuicio alguno con la interpretación y aplicación del presente Ordenamiento, se atenderá al sentido que más los beneficie por su real desempeño y productividad, tomando en cuenta la equidad y los Principios Generales de Derecho”. (Sic).



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



No obstante lo anterior, y reforzando lo arriba señalado, los Artículos 182, 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, refieren lo siguiente:

"Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

"Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

"Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

Asimismo existen Tesis jurisprudenciales de la **Suprema Corte de Justicia de la Nación**, mediante las cuales robustecen lo anterior, que establecen:



Semanario Judicial de la Federación

Tesis

Registro digital: 181584

Instancia: Tribunales
Colegiados de Circuito

Novena Época

Materia(s): Laboral

Tesis: I.9o.T.171 L

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación y su Gaceta.
Tomo XIX, Mayo de 2004, página
1760

Tipo: Aislada

CONTRATOS COLECTIVOS. SUS CONDICIONES DE TRABAJO SON EXTENSIVAS A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, SALVO QUE EN ELLOS SE ESTABLEZCA PROHIBICIÓN EXPRESA EN ESE SENTIDO.

La regla general derivada del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo que exista una disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. En tal sentido, no basta para considerar que se está ante una disposición en contrario el hecho de que se establezca dentro del propio contrato colectivo la especificación de las partes que están obligadas a observarlo, pues con ello no se hace alusión alguna directa en relación con los trabajadores de confianza. Por tanto, para actualizarse la excepción que plantea la hipótesis contenida en el referido numeral, es decir, para saber si existe una disposición en contrario, es menester que dentro del contrato colectivo se establezca la correspondiente prohibición, es decir, la expresión de voluntad de los contratantes en forma clara, precisa y manifiesta, en el sentido de que las condiciones de trabajo no podrán hacerse extensivas a los trabajadores de confianza, pues de lo contrario será aplicable la regla general establecida en el referido artículo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1619/2004. Sistema de Transporte Colectivo, 10 de marzo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Emilio Peredo Vázquez.



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



"Artículo 29. Asentados los puntos de calificación de cada factor en las cédulas de evaluación del desempeño y productividad, los responsables de instrumentar el sistema de evaluación que en este reglamento se consigna, verificarán bajo su más estricta responsabilidad que los trabajadores que concursan por el estímulo económico, hayan obtenido con la suma que resulte de todos los factores, un mínimo total de 80 puntos para que continúen participando como factibles acreedores al incentivo del mes correspondiente". (Sic)

De lo anterior es de manifestar que, si bien las personas exentas del registro de asistencia no cuentan con registros biométricos o listas de asistencia, cierto es igual, en concordancia a lo indicado en el Artículo 5 del Reglamento de Productividad, los factores para estimular a los trabajadores por su desempeño y productividad en el trabajo son: **EFICACIA, EFICIENCIA, INTENSIDAD, CALIDAD, DILIGENCIA, RESPONSABILIDAD, DISCIPLINA, ASISTENCIA, PUNTUALIDAD y PERMANENCIA**, lo que hace ver que no se limita solo a los factores de Asistencia y Puntualidad, motivo por el cual, la Comisión Mixta de Productividad, al revisar que la **CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD**, cuenta con un mínimo de 80 puntos, el servidor público puede participar para ser acreedor al estímulo económico correspondiente.

Así mismo, de conformidad con el Artículo 39 del Reglamento de Productividad de la Secretaría de Salud que a la letra dice:

"Artículo 39. Para mayor ilustración y considerando el espíritu de equidad a que se refiere el Artículo anterior, se procurará tomar en cuenta en la aplicación de este Reglamento, los eventos ejemplificativos que se adjuntan al presente Ordenamiento como parte integrante del mismo, sin que ello signifique rigidez alguna al respecto, ya que la Comisión Mixta de que se trate gozará de flexibilidad para adecuar sus decisiones a las particularidades que por las necesidades del servicio se presten". (Sic).

Con base en lo anterior, la Comisión Mixta de Productividad, goza de flexibilidad para adecuar las decisiones en este caso en particular de otorgar el estímulo económico al personal que cumple con 80 puntos mínimo y que están exentas de registro de asistencia, ya que la Comisión Mixta de Productividad cuenta con la facultad de determinar a los trabajadores acreedores al estímulo económico de conformidad al **Artículo 12 Fracción III** del Reglamento de Productividad de la Secretaría de Salud.

En esa tesitura, tomando en consideración lo que señala el **ARTÍCULO 42** del Reglamento de Productividad de la Secretaría de Salud que reza:

"Artículo 42. Con la finalidad de que los trabajadores no sufran perjuicio alguno con la interpretación y aplicación del presente Ordenamiento, se atenderá al sentido que más los beneficie por su real desempeño y productividad, tomando en cuenta la equidad y los Principios Generales de Derecho". (Sic)

En consecuencia, y atendiendo los principios Generales de Derecho, Equidad y no se perjudique a los trabajadores con la **INTERPRETACIÓN** del Reglamento de Productividad, se otorgó el Estímulo Económico a las 57 personas exentas de registro de asistencia.

Por lo anterior, se funda y motiva el pago realizado a los servidores públicos indicados en el punto 1 y 2 del presente Hallazgo.

Ahora bien, en relación a lo que señala el numeral 3 del Hallazgo, que dice:

3. *"En lo sucesivo la Comisión Mixta deberá apegarse a los plazos establecidos para sesionar en tiempo y forma en apego al marco normativo vigente." (Sic)*



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Sobre el particular, se adjunta al presente como **ANEXO 2**, Minuta de trabajo de la Comisión Mixta de Productividad de fecha 01 de febrero de 2024, mediante la cual se acordó sesionar de manera ordinaria de acuerdo al calendario indicado en la minuta.

Así mismo, se informa que, la Comisión Mixta de Productividad no está en condiciones de evaluar las cédulas de productividad dentro del plazo establecido en el Artículo 12 fracción I, ya que se realiza la evaluación de las incidencias que toma el personal en el mes que corresponda el estímulo económico para tener un criterio de desempate, los tiempos que se utilizan para este proceso exceden los primeros 5 días, sin embargo se le dará primacía al calendario para sesionar en las próximas evaluaciones correspondientes.

HALLAZGO 3:

"Con relación a los incisos a):

*De los 41 casos del **personal exento de registro**, en los que señala que con fundamento en el artículo 148 Fracción I de las Condiciones Generales de Trabajo:*

Las licencias que señala el artículo 43 fracción VIII de la ley, se concederán a los trabajadores con nombramiento definitivo de la Secretaría, de la siguiente manera:

Comisión sindical con goce de sueldo, para el desempeño temporal de cargo actividad sindical, sin menoscabo de sus derechos adquiridos, estímulos, prestaciones y antigüedad, en los términos que establezca la secretaria.

Al respecto es de señalar que la observación es debido a la exención de registro del personal que recibió el estímulo y no el que se encuentre de comisión sindical ya que, para otorgar el estímulo de Asistencia Perfecta, uno de los requisitos primordiales es acreditar la asistencia, razón por la cual no se atienden estos casos.

PARA LA RECOMENDACIÓN PREVENTIVA:

No se presentó información y/o documentación que pudiera dar atención a esta recomendación, razón por la cual se considera no atendida la recomendación preventiva". (Sic)

ATENCIÓN:

De conformidad con el REGLAMENTO DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DE LA SECRETARÍA DE SALUD en su artículo 5º TRANSITORIO señala:

"QUINTO.- Lo establecido en este Reglamento en relación a los estímulos económicos deberá de otorgarse a aquellos trabajadores contemplados en el artículo 148 fracción I de las Condiciones Generales de Trabajo validados por el Comité Ejecutivo Nacional". (Sic)

Por esta razón, aun cuando el personal no registra asistencia por encontrarse disfrutando de Licencia con Goce de Sueldo por Comisión Sindical en términos del artículo 148 Fracción I de las CGT de la SSA se les efectúa el pago de dicho estímulo.

Asimismo, es menester señalar que a la fecha de pago del referido estímulo por parte de la Representación Sindical, no hubo notificación alguna de la que se desprenda que el personal en comento no se hubiera presentado, razón por la cual se considera que cumplieron con su asistencia.



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Se anexa como **ANEXO 3** el oficio 5100/1826/2024 de fecha 11 de octubre de 2024 mediante el C.P. Mario Robles Silva, encargado del Despacho de la Subdirección de Recursos Humanos solicita al C. Oscar Cuauhtémoc Ruiz Osorno, Secretario general de la Sección 84 del SNTSA que en sus oficios de solicitud de estímulos de puntualidad y asistencia manifieste bajo protesta de decir verdad que el personal que se encuentra gozando de Licencia con goce de sueldo por Comisión Sindical cumplió con la asistencia requerida para dichos estímulos motivo por el cual solicita sean considerados para el pagos de los estímulo en comento.

En relación a la Recomendación Preventiva:

Se reforzarán los controles internos implementados a través de la herramienta informática Excel para garantizar que al personal se les paguen los días a los que sea acreedor realizando cruces de información entre la base de datos de incidencias del sistema harweb contra los registros de asistencia, a fin de garantizar el cumplimiento de las políticas y normas de operación para estímulo conforme la normatividad aplicable para el estímulo de Asistencia Perfecta y demás estímulos.

HALLAZGO 4:

"Porcentaje de Avance: 30% Importe aclarado: \$1,137,048.44

Información y documentación requerida para considerar la atención de la recomendación correctiva:

1. Se identificó que el Hospital Infantil de México "Federico Gómez", pagó la cantidad de \$476,191.12 (cuatrocientos setenta y seis mil ciento noventa y un pesos 12/100 M.N.) sin acreditar que las personas servidoras públicas cumplieran con su jornada laboral durante el ejercicio 2023, como se detalla a continuación:

Sobre el particular, el área auditada, mediante el oficio 5100/1261/2024, suscrito por el L.C. Raúl Angeles Aparicio, Subdirector de Recursos Humanos del Hospital Infantil de México Federico Gómez, manifestó haber remitido la solicitud de pago de estímulos, sin embargo, el documento de referencia no fue proporcionado." (Sic)

A fin de dar atención al presente hallazgo, se adjunta el **ANEXO 4.1 SOLICITUDES DE PAGO DE ESTIMULOS**, de los ejercicios 2022 y 2023 suscritas por el Secretario General de la Sección 84 del SNTSA Cuauhtémoc Oscar Ruiz Osorno, mismas que en su momento fueron proporcionadas mediante oficio 5100/1261/2024 como anexo 1^a.2.

Siguiendo con la atención del hallazgo, en lo que refiere a:

"Aunado a lo anterior, deberá acreditar que las personas servidoras públicas observadas cumplieran con la asistencia prevista, a través del reloj checador o en su casos listas de asistencia, en términos del artículo 83 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, Artículos 41 fracciones IV y VIII del Estatuto Orgánico del Hospital Infantil de México Federico Gómez, 83 y 220 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud y 3 Inciso G), 4 incisos B, C, E y F, 20, 25, 26, 27, 28 y 34 del Reglamento de Asistencia y Puntualidad de la Secretaría de Salud." (Sic)

De lo anterior, de conformidad con el REGLAMENTO DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DE LA SECRETARIA DE SALUD en su artículo 5º TRANSITORIO señala:

"QUINTO.- Lo establecido en este Reglamento en relación a los estímulos económicos deberá de otorgarse a aquellos trabajadores contemplados en el artículo 148 fracción I de las Condiciones Generales de Trabajo validados por el Comité Ejecutivo Nacional." (Sic)



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Por esta razón, aún cuando el personal no registra asistencia por encontrarse disfrutando de Licencia con Goce de Sueldo por Comisión Sindical en términos del artículo 148 Fracción I de las CGT de la SSA se les efectúa el pago del estímulo en comento.

Siguiendo la atención del hallazgo, en relación a:

2. *"En lo concerniente al estímulo denominado Puntualidad y Asistencia en el trabajo, se identifican 363 personas servidoras públicas, por un importe de \$1, 353,287.83 (Un millón trescientos cincuenta y tres mil doscientos ochenta y siete pesos 83/100 M.N.) a quienes se les pagó el estímulo, aún y cuando contaban con incidencias, como lo señala el Anexo 2 (archivo electrónico).*

Se determinó la aclaración de 1197 registros por un importe de \$1,137,048.44 (Un millón ciento treinta y siete mil cuarenta y ocho pesos 44/100 M.N.)

Aún está pendiente de aclarar, 281 registros, por un importe de \$211,565.40 (Doscientos once mil quinientos sesenta y cinco pesos 40/100 M.N.) que cuentan con incidencias situadas en los criterios de nulidad del estímulo de conformidad con el 29 del Reglamento citado, así como la política 3.3 del Procedimiento 23 de la Guía de Operación de Sueldos; por lo que el área auditada deberá presentar información correspondiente al cálculo y pago del estímulo por aquellos meses donde las personas trabajadoras cuentan con este tipo de incidencias. El desglose se encuentra en el Anexo 2, mismo que se remite de manera electrónica." (Sic)

Sobre el particular, adjunto el **Anexo 4.2** SEG-AUD-001-004-ANEXO 2.XLSX, en los que de los 281 casos que se señalan, 185 corresponden a casos en los que el personal cuenta con PASES DE SALIDA por lo que no se efectuó el pago del mes en que presentó dicha incidencia, por lo que solo se les pagaron los meses en que no tuvieron dicho pase. En ese orden de igual forma, se realizó la aclaración caso por caso de los requerimientos señalados por la Oficina de Representación.

De los 96 casos restantes que se señala en el Anexo en cita, proporcionado por esa Oficina de Representación, cuentan con LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO, el pago del estímulo del mes en que tuvo la licencia no se les efectuó.

Por lo que respecta a los pases de salida se realizará la actualización del Procedimiento 23. Procedimiento para el Otorgamiento de Estímulos Económicos por Puntualidad y Asistencia al Trabajo al personal de Base (Trimestral). Numeral 3.3 para que en el rubro de pases de salida que nulifican el otorgamiento del estímulo se señale a aquellos pases de salida que rebasen las seis horas en un mes calendario de conformidad con lo señalado en el artículo 21 del Reglamento de Asistencia, Puntualidad y Permanencia de la Secretaría de Salud, que señala:

"ARTÍCULO 21.- En la evaluación de la permanencia en el trabajo, el Jefe del Departamento respectivo o equivalente, podrá autorizar sin perjuicio de una calificación positiva, la interrupción que hasta por seis horas en un mes calendario se conceda al trabajador en el desempeño de sus funciones. Para tales efectos dará al trabajador un pase de salida en el que se especifique el lapso de interrupción de que se trate, debiendo el trabajador entregar en el momento de su salida autorizada, dicho pase al encargado del control de asistencia, para que este verifique su estricto cumplimiento."

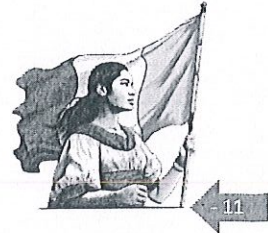
Siguiendo con la atención del hallazgo, que señala:

"De la información proporciona por el área auditada, se identificaron 6 registros por un importe de \$4,673.99 (Cuatro mil seiscientos setenta y tres pesos 99/100 M.N.) donde las personas servidoras públicas se les efectuó un pago por el concepto de puntualidad y asistencia en el trabajo, en quincenas distintas a las señaladas en el oficio 5100/1261/2024; por lo que se requiere se remita la información comprobatoria que aclaren, fundamente, motiven o desvirtúen el pago efectuado en quincenas distintas a las reportadas por el área auditada. El detalle de los casos se encuentra en el Anexo 2 de la presente cédula, mismo que se entrega de manera electrónica."



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



El mismo se atiende con el **ANEXO 4.2** SEG-AUD-001-004-ANEXO 2.XLSX, que muestra los 6 casos pagados en quincenas distintas a las especificadas en oficio 5100/1261/2024, los cuales corresponden a aclaraciones realizadas 1 o 2 quincenas después del pago por parte de los trabajadores: QUINCENA 05 MARZO (1 caso), QUIN 10 MAYO (2 casos), QUINCENA 11 JUNIO (1 caso) y QUINCENA 16 AGOSTO (2 casos) que se consideran aclaraciones realizadas dentro de los periodos aceptables para su recepción.

Ahora bien en relación a:

1. Por otro lado, en el estímulo de asistencia y permanencia, se detectaron 427 personas servidoras públicas por un importe de \$3,370,525.42 (Tres millones trescientos setenta mil quinientos veinticinco pesos 42/100 M.N.) que cuentan con incidencias, las cuales se detallan en el Anexo 3 (archivo electrónico).

El área auditada argumenta la procedencia de pagos a través del procedimiento 21. Procedimiento para el otorgamiento del Estímulo Anual de Asistencia y Puntualidad de la Guía de Operación de Sueldos, en específico el numeral 3.4 sin embargo, dicho procedimiento. No se apega a lo estipulado en el Reglamento para controlar y estimular al personal de Base de la Secretaría de Salud por Asistencia, Puntualidad en el Trabajo; por lo que el área auditada deberá presentar la información correspondiente al cálculo y pago del estímulo por aquellos meses donde las personas trabajadoras cuentan con este tipo de incidencias. Se recomienda remitir documentación comprobatoria y/o consultas normativas efectuadas a la Secretaría de Salud, donde se considere procedente el pago del estímulo a la productividad a personal de confianza. El desglose de los casos se encuentra en el anexo 3, mismo que se remite de manera electrónica". (Sic)

Como se señaló en oficio 5100/1261/2024, suscrito por el L.C. Raúl Ángeles Aparicio, entonces Subdirector de Recursos Humanos del Hospital Infantil de México Federico Gómez, en relación al procedimiento 21. PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DEL ESTIMULO ANUAL DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DE LA GUÍA DE OPERACIÓN DE SUELDOS, en el sentido de su otorgamiento al personal de confianza señala lo siguiente:

1. "Propósito.
 - 1.1 Contar con un procedimiento normativo que señale los lineamientos para controlar y evaluar el otorgamiento del estímulo Anual de Asistencia Y puntualidad al PERSONAL OPERATIVO HASTA EL PUESTO DE JEFE DE SERVICIOS Y/O CATEGORÍA LABORAL INFERIOR A LA DE JEFE DE DEPARTAMENTO y que registren en forma permanente.
2. Alcance
 - 2.1 A nivel interno, el procedimiento es aplicable al PERSONAL OPERATIVO HASTA EL PUESTO DE JEFE DE SERVICIOS Y/O CATEGORÍA LABORAL INFERIOR A LA DE JEFE DE DEPARTAMENTO DEL Hospital que registren asistencia en forma permanente.
3. Políticas de operación, normas y lineamientos.
 - 3.4 El estímulo anual de Asistencia y Puntualidad será económico y consistirá en un día de sueldo básico para el personal que en el mes cumpla con los siguientes requisitos:
 - a) Registrar la asistencia en forma permanente en los relojes checadores instalados en la institución.
 - b) No tener ninguna falta injustificada en el mes
 - c) No tener retardos que rebasen la tolerancia de 15 minutos.
 - d) No tener beca de tiempo completo.
 - e) Laborar mínimo diez días al mes" (sic)

Para robustecer lo antes expuesto, respecto de si es procedente el pago al personal de confianza: se tiene a lo dispuesto en los Artículos 182, 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo que señala:



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



"Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley. Dichos trabajadores de confianza tampoco podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo a que hace referencia el artículo 390 Ter, fracción II, de esta Ley. Párrafo adicionado DOF 01-05-2019

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184."

En lo que toca a:

2. "De manera adicional, mediante correo electrónico se requirió al área auditada, proporcionar la notificación y evaluación realizada al trabajador, beneficiario del estímulo a fin de corroborar la calificación determinada por el Hospital Infantil de México federico Gómez, para constatar el cálculo determinado, misma que a la fecha no ha sido proporcionada.

Proporcionar la notificación y evaluación realizada al trabajador, beneficiario del estímulo, donde se identifiquen los meses que fueron pagados."

No es posible acceder al correo electrónico rparicio@himfg.edu.mx, por lo cual se solicita a esa Oficina de Representación se nos proporcione este dato para su aclaración.

En relación a:

"Información y documentación requerida para considerar la atención de la recomendación preventiva:

1.. "Implementar y documentar mecanismos de supervisión a fin de que en lo sucesivo el Área de Recursos Humanos, lleve estricto control del registro de asistencia, permanencia y salida de los trabajadores a su cargo y de ser el caso, elaboren con oportunidad las incidencias para los efectos procedentes."

El área auditada no presentó información o aclaración alguna sobre la recomendación, deberá presentar la documentación que comprueba las medidas adoptadas para la atención de la acción promovida, o en su caso, justificar su improcedencia, así como las razones por las que no resulta factible su implementación.

2. "Establecer y documentar los controles internos que permitan acreditar que el personal acreedor del estímulo se realiza en apego al cumplimiento de cada uno de los elementos a considerar para que se les otorgue el estímulo a los trabajadores que cumplan con las directrices para ser acreedores a tales estímulos."

El área auditada no presentó información o aclaración alguna sobre la recomendación, deberá presentar la documentación que comprueba las medidas adoptadas para la atención de la acción promovida, o en su caso, justificar su improcedencia, así como las razones por las que no resulta factible su implementación." (Sic)

Para dar atención se adjunta **ANEXO 4.3** en formato pdf, que contiene impresión del correo electrónico de fecha 10 de octubre mediante el cual el L.C. Raymundo Sánchez Morales, Jefe del Departamento de Sueldos instruye al Coordinador de Control de Asistencia Gustavo Omar Pérez Monroy para que en conjunto realicen lo siguiente:



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



1.. "Implementar y documentar mecanismos de supervisión a fin de que en lo sucesivo el Área de Recursos Humanos, lleve estricto control del registro de asistencia, permanencia y salida de los trabajadores a su cargo y de ser el caso, elaboren con oportunidad las incidencias para los efectos procedentes."

Revisar que los controles implementados para la validación y captura de incidencias nos ayuden a atender con oportunidad la justificación de incidencias por parte del personal.

2. "Establecer y documentar los controles internos que permitan acreditar que el personal acreedor del estímulo se realiza en apego al cumplimiento de cada uno de los elementos a considerar para que se les otorgue el estímulo a los trabajadores que cumplan con las directrices para ser acreedores a tales estímulos."

Reforzar los controles y validación en nuestros archivos de trabajo en Excel para la determinación de los estímulos señalados en las CGT, Reglamento de asistencia y Guía de Operación del Departamento de Sueldos.

HALLAZGO 5.

"Deficiencias u omisiones detectadas en los registros y documentación soporte de las licencias con o sin goce de sueldo así como las licencias médicas, maternidad y de cuidados maternos, identificados bajo los numerales siguientes":

- **Numeral 1. Licencias sin goce de sueldo (Puntos 1, 2, 4, 5 y 9):**
- **Numeral 2. Licencia con goce de sueldo (Puntos 2, 3, 4, 5 y 6):**
- **Numeral 3. Licencias médicas:**
- **Numeral 4 y 5. Licencias por maternidad y cuidados maternos (En ambos casos puntos 1:**

Al respecto y toda vez que el hallazgo aludido contiene diversos requerimientos, para mayor referencia se realizan manifestaciones respecto a cada uno de los numerales y puntos citados, siendo de la forma siguiente:

Numeral 1. Licencias sin goce de sueldo:

Punto 1. De los 4 casos donde "No se localizó el nombramiento de base".

En relación a este punto, es de informarse que se realizó una búsqueda exhaustiva en los expedientes personales de los CC. Cícero Oneto Carlo Egysto clave 41285, García Camacho Rubén clave 55549, Almada Velasco Pamela clave 55572 y Carreón García Norma Angélica clave 55629, en los que se localizaron Formatos de Movimiento de Personal de base (nombramiento) de cada uno de ellos, mismos que para mayor referencia y como **ANEXO 5.1** se adjuntan en archivo electrónico en formato PDF.



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Punto 2. Referente a un caso en el cual **“Presentó periodos inmediatos de vacaciones”**.

Por lo que respecta a este punto, el mismo corresponde al supuesto identificado a nombre del empleado García Camacho Rubén con clave 55549, trabajador al que le fue otorgada licencia sin goce de sueldo por periodo del 01 marzo al 31 mayo de 2023, después de haberse encontrado disfrutando de un periodo vacacional inmediato, situación que se encuentra contraviniendo lo estipulado en la Guía de Operación del Departamento de Atención y Desarrollo de Capital Humano de este Hospital, muy en particular, lo contenido en el numeral 3.6 del procedimiento 14 denominado **Procedimiento para el trámite administrativo para los trabajadores que solicitan la prestación de Licencia sin Goce de Sueldo**, consistente en: “El Departamento de Atención y Desarrollo de Capital Humano en ningún caso concederá licencias sin goce de sueldo en periodos inmediatos a vacaciones”(Sic).

Si bien es cierto, la Guía de Operación en comento, establece dicha limitación, también cierto lo es que de conformidad con lo dispuesto en Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, de aplicación estricta ante mi representada, **no establece la prohibición del disfrute de una licencia de forma inmediata a la prestación de vacaciones**, tan es así que el artículo 160 en su antepenúltimo párrafo y el artículo 172 de dicho ordenamiento legal, establece lo siguiente:

“Artículo 160.-

...

“En ningún caso las licencias con goce de sueldo se concederán en periodos inmediatos a vacaciones. Asimismo, la antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados a la Secretaría.

...

Artículo 172.- Los Trabajadores que hayan disfrutado de licencia sin goce de sueldo por más de noventa días durante los seis meses inmediatos anteriores, **no podrán disfrutar posteriormente de vacaciones**. Asimismo, no tendrán derecho a gozar de vacaciones los Trabajadores de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de servicio” (Sic).

De los preceptos legales citados y reproducidos **se desprende que no se deberá otorgar licencia con goce de sueldo en periodos inmediatos a vacaciones, NO ASÍ EN LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO**, observándose con lo anterior, que existe una laguna entre lo establecido en la Guía de Operación del Departamento de Atención y Desarrollo de Capital Humano y lo contenido en Condiciones Generales de Trabajo, respecto a que si es procedente el otorgamiento de una Licencia sin goce en periodo inmediato al disfrute de vacaciones tal y como aconteció en el presente Punto 2. **Cabe mencionar que esta Subdirección de Recursos Humanos en conjunto con el Departamento de Atención y Desarrollo de Capital Humano, en su oportunidad y en vía de actualización unificará el numeral 3.6 del procedimiento 14 de la Guía de operación multicitada, con lo establecido en el artículo 172 de las Condiciones Generales de Trabajo, con la finalidad de que no exista dicha laguna y se consideren disposiciones contrarias.**

Punto 4 y 5. En este apartado se engloban dichos puntos por la similitud, es decir, el primero de ellos es respecto a los 3 casos donde **“No se localizó la evidencia que justifique la licencia”**, ni se atiende uno de los casos y el Punto 5 relacionado con los 17 casos en los que **“No se especificó el motivo de la licencia ni hay evidencia que justifique la licencia”**, para mayor referencia de las licencias otorgadas y que tienen relación con los puntos en cuestión, siendo los siguientes:



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Punto 4.

CLAVE	NOMBRE	PERIODO
11172	De La Cruz Ibarra Raul	16 de enero al 30 de junio de 2023

Punto 5.

CLAVE	NOMBRE	PERIODO
10819	Muñoz Navarrete Eloísa	01 de enero al 15 de marzo de 2023
10890	López García Adrian Ernesto	01 al 30 abril de 2023
10890	López García Adrian Ernesto	01 octubre de 2023 al 31 marzo 2024
41028	Alcantar Fierros Juan Manuel	01 julio al 31 diciembre de 2023
41389	Hill De Titto Ana Carolina	1º de enero al 30 de junio 2023
53675	Morales De La Cruz Juan Carlos	01 mayo al 31 octubre de 2023
53987	Perez Lazcano Juan Carlos	16 de febrero al 15 de julio de 2023
54143	Mayorga Urbina Gabriel	16 de febrero al 15 de julio de 2023
54177	Mateos Chávez Armando Alfredo	01 de febrero al 31 de julio de 2023
55063	López Flores Jasiel Samuel	30 junio al 31 diciembre de 2023
55188	Sánchez Espinosa Ivette Marlene	01 julio al 31 agosto de 2023
55250	Moreno Perez Victor Manuel	01 enero al 30 junio 2024
55384	Hernandez Rosas Francisco Jesus	01 abril al 30 septiembre de 2023



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



55549	García Camacho Rubén	01 marzo al 31 mayo de 2023
55554	Olvera Aguilar Xochiquetzal	01 mayo al 31 octubre de 2023
55572	Almada Velasco Pamela	16 febrero al 15 agosto de 2023
55910	Felgueres Nacach Daniela	1º de septiembre 2022 al 31 de enero 2023

Ahora bien, en relación a lo requerido y citados en los puntos 4 y 5, me permito expresar que si bien es cierto el artículo 150 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, establece facultades para verificar y validar los justificantes exhibidos por los trabajadores, también cierto lo es, que las licencias citadas, corresponden a Licencias sin goce de sueldo, otorgadas de conformidad con el artículo 159 de las Condiciones Generales de Trabajo, disposición que se reproduce en la parte que nos interesa y que establece lo siguiente:

"...Artículo 159.- Por causas distintas a las previstas en los artículos anteriores, la Secretaría concederá a los Trabajadores licencia sin goce de sueldo, en los casos y términos siguientes:

- I. Hasta por treinta días naturales al año, a quienes tengan de seis meses un día a un año de antigüedad;*
 - II. Hasta por sesenta días naturales al año a quienes tengan de uno a tres años de antigüedad;*
 - III. Hasta por ciento veinte días naturales al año, a quienes tengan de tres a cinco años de antigüedad; y,*
 - IV. Hasta por ciento ochenta días naturales al año, a los que tengan una antigüedad mayor de cinco años. Prorrogable por una sola vez, a juicio de la Secretaría.*
- ..." (Sic).*

Del precepto legal transcrito, se desprende que las Licencias aludidas, se concederán conforme a la antigüedad de los empleados de este Hospital sin que de dicho artículo se desprenda requisito adicional a la temporalidad, **razón por la cual, se estima que no existe obligación alguna para justificar ni agregar evidencia documental de la que se desprenda el motivo o razón por el cual fue solicitada y autorizada dicha prestación.**

Punto 9. En 2 casos en donde **"Faltó el nombramiento del cargo de confianza que ocupa y copia del último recibo de nómina de la plaza de la base"**.

Cabe mencionar que en relación a los dos empleados en los que se cita que no se exhibieron las constancias documentales citadas, al respecto me permito hacer la ACLARACIÓN correspondiente, en términos del cuadro que siguiente:

CLAVE	NOMBRE	PERIODO	ACLARACIÓN
55629	Carreón García Norma Angélica	1º de enero al 30 de junio 2023	Cabe mencionar que a dichas persona les fue otorgada Licencia sin goce de sueldo, en términos del artículo 159 de las Condiciones Generales de Trabajo, precepto legal que como



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



55885	Luna Pineda Víctor Manuel	01 mayo al 31 octubre de 2023	anteriormente quedó citado únicamente establece como requisito la temporalidad laboral para ser acreedor a dicha licencia, más no así, que se deba justificar, motivar y/o razón para su otorgamiento, sin que le resulte aplicable al presente caso la documento requerida. Para mayor referencia como ANEXO 5.2 , se adjunta copia simple y archivo PDF de los acuses de los oficios 5130/14399/2023 y 5130/5683/2023, constancias documentales que amparan las citadas licencias sin goce de sueldo y los periodos otorgados.
-------	---------------------------	-------------------------------	---

Numeral 2. Licencia con goce de sueldo:

Punto 2. De 3 casos donde “Presenta aviso de exceso de días y se autorizó”.

Cabe mencionar que los 3 casos corresponden al C. Alpide Alcaraz Víctor Manuel con número de clave 10880, si bien es cierto en su oportunidad le fueron autorizados los días 28 noviembre, 06 y 22 diciembre, todos del año de 2023 y que dichas fechas exceden los días a que tiene derecho para el disfrute de Licencia con goce de sueldo también cierto lo es que posterior a la fecha de autorización se emitió oficio 5130/015274/2023, mediante el cual no le es autorizado el día 28 de noviembre del 2023, derivado de lo anterior, cabe señalar que a dicho empleado le fueron aplicados descuentos de nómina en las quincenas 1 y 2 de enero de 2024, derivado a que no le fue otorgado dichas fechas de Licencia, tal y como se desprende de la impresión de consulta de faltas, constancias citadas en este apartado que se adjunta en archivo PDF, como **ANEXO 5.3**.

Continuando con el desahogo del presente Numeral 2 y por lo que respecta a los Puntos 3, 4 y 6, mismos que establecen y que corresponden a las personas siguientes:

Punto 3. De 3 casos donde “No se encontró el documento de justificación”.

Punto 4. De los 18 casos donde “Presentó documentos que no justifican la licencia”:

Punto 6. De los 14 casos donde “No se justifican todos los días”.

Punto 3.

CLAVE	NOMBRE	PERIODO
10880	Alpide Alcaraz Víctor Manuel	02 febrero de 2023

Punto 4.

CLAVE	NOMBRE	PERIODO
10880	Alpide Alcaraz Víctor Manuel	30,31 agosto y 01 septiembre de 2023
10319	Aragón Ruiz Marina	02 y 03 mayo de 2023



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



10851	Becerril Carmona Guadalupe	27 de enero de 2023
10851	Becerril Carmona Guadalupe	26 mayo de 2023
10851	Becerril Carmona Guadalupe	10 al 14 julio de 2023
53833	Chávez López Alicia	26 y 27 de enero de 2023
53833	Chávez López Alicia	08 y 09 febrero de 2023
53833	Chávez López Alicia	16 febrero de 2023
53833	Chávez López Alicia	27 febrero de 2023
53833	Chávez López Alicia	05 junio de 2023
53833	Chávez López Alicia	07,08 y 11 septiembre de 2023
53833	Chávez López Alicia	06 octubre de 2023
53833	Chávez López Alicia	06 y 07 diciembre de 2023
54204	Ruiz Martínez Mayenne Honolu	04 al 08 de diciembre de 2023
11034	Álvarez Camacho Norma Ivonne	05 junio de 2023
54426	Álvarez Valle Berenice Guadalupe	27 y 28 septiembre de 2023
54426	Álvarez Valle Berenice Guadalupe	16 al 19 octubre de 2023
54426	Álvarez Valle Berenice Guadalupe	13 y 14 noviembre de 2023

Punto 6.

CLAVE	NOMBRE	PERIODO
54081	Bedolla Ortiz Luis	25 y 26 de enero de 2023
54081	Bedolla Ortiz Luis	21 y 22 febrero de 2023
54081	Bedolla Ortiz Luis	22 y 23 marzo de 2023
54081	Bedolla Ortiz Luis	24 al 28 abril de 2023



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



19

54081	Bedolla Ortiz Luis	11,12 y 13 julio de 2023
54081	Bedolla Ortiz Luis	14 julio de 2023
54521	Bolaños Leyva Marco Antonio	12 y 13 enero de 2023
54521	Bolaños Leyva Marco Antonio	10 y 11 julio de 2023
54521	Bolaños Leyva Marco Antonio	31 de agosto y 01 de septiembre de 2023
54521	Bolaños Leyva Marco Antonio	14 y 15 noviembre de 2023
53833	Chávez López Alicia	24 y 25 de agosto de 2023
54914	Franco Sandoval Luz Ofelia	23,24 y 25 de enero de 2023

En este apartado por economía procesal y con la finalidad de no duplicar información respecto de la justificación requerida en las licencias con goce de sueldo contenidas en cada uno de los puntos citados, es de comunicarse que dichas prestaciones fueron otorgadas en términos del artículo 160 de las Condiciones Generales de Trabajo, precepto legal que en su letra y/o apartado "D", establece que la licencia aludida se otorga "Por alguna otra causa justificada a juicio de la Secretaría" (Sic), precepto legal que se relaciona con el artículo 130 fracción VIII inciso F), relativo a las obligaciones de la Secretaría y entre ellas la de "Conceder licencia a sus Trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad, (F) Por razones de carácter personal del Trabajador" (Sic). Para mayor referencia al presente se reproduce textualmente la parte que nos interesa de dichos artículos, siendo:

"Artículo 130.- Son obligaciones de la Secretaría:

...

VIII.- Conceder licencia a sus Trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad, en los siguientes casos:

...

F) Por razones de carácter personal del Trabajador.

Artículo 160.- Se entiende por licencia con goce de sueldo, la prestación concedida al Trabajador, consistente en ausentarse de sus labores en días naturales gozando de su sueldo, la cual se autorizará, siempre y cuando no afecte la prestación del servicio, con mediación del Sindicato cuando así lo solicite el Trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 43, fracción VIII inciso e) de la Ley.

I. Hasta por quince días naturales al año, a quienes tengan de uno a cinco años de antigüedad;

II. Hasta por dieciséis días naturales al año, a quienes tengan de cinco años un día a diez años de antigüedad;

III. Hasta por dieciocho días naturales al año, a quienes tengan de diez años un día a quince años de antigüedad;

IV. Hasta por diecinueve días naturales al año, a quienes tengan de quince años un día a veinte años de antigüedad;

V. Hasta por veinte días naturales al año, a quienes tengan más de veinte años de antigüedad;

VI. Cinco días naturales, por una vez, al Trabajador con antigüedad de uno a cinco años, que contraiga matrimonio y por diez días naturales cuando la antigüedad exceda de cinco años. Al reanudar labores, el trabajador deberá exhibir el acta de matrimonio expedida por el Registro Civil.

Las licencias a que se refieren las fracciones I a V se concederán a los Trabajadores que tengan la antigüedad requerida, considerando como circunstancia justificada:



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



- A. El fallecimiento de un familiar en primero o segundo grado;
- B. Realizar algún trámite ante Dependencia oficial, fuera de su lugar de residencia;
- C. Cuando el Trabajador o familiar en primero o segundo grado requiera someterse a algún tratamiento de salud, y
- D. Por alguna otra causa justificada a juicio de la Secretaría..." (Sic).

De los preceptos legales transcritos, se desprende que las Licencias con goce de sueldo citadas, se concederán conforme a la antigüedad de los empleados de este Hospital sin que de lo contenido en el inciso F) fracción VII del artículo 130 y letra D del artículo 160 de las Condiciones Generales de Trabajo, se desprenda requisito adicional a la temporalidad, razón por la cual, se estima que no existe obligación alguna para justificar ni agregar evidencia documental de la que se desprenda el motivo o razón por el cual fue solicitada y autorizada dicha prestación.

Asimismo, no omito mencionar que por lo que respecta a lo contenido en el Punto 6. Relativo a los 14 casos donde **"No se justifican todos los días"**, de igual forma es de señalarse que únicamente en la fracción VI del artículo 160 de las Condiciones Generales de Trabajo, se desprende "Cinco días naturales, por una vez, al Trabajador con antigüedad de uno a cinco años, que contraiga matrimonio y por diez días naturales cuando la antigüedad exceda de cinco años"(Sic), fuera de dichos términos, **no se especifica que por alguna otra razón o situación tenga cierto número de días por la Licencia otorgada, más bien el total de días puede ir de quince a veinte días por año y radica esencialmente en la antigüedad del empleado.**

Punto 5. De los 11 casos donde **"La receta carece de requisitos esenciales"**.

Cabe mencionar que los 11 casos a que hace alusión corresponden a las personas y periodos que se representan en la tabla siguiente:

CLAVE	NOMBRE	PERIODO
55329	Anaya Alonso Brenda Mabel	21,22 y 23 junio de 2023
55329	Anaya Alonso Brenda Mabel	30 noviembre y 01 diciembre de 2023
55156	Arellano Lopez Brayan Alejandro	25 septiembre de 2023
55156	Arellano Lopez Brayan Alejandro	14 y 18 de diciembre de 2023
55451	Barron Romo Ivan	26 al 29 septiembre de 2023
10851	Becerril Carmona Guadalupe	11 y 12 enero de 2023
54204	Ruiz Martínez Mayenne Honolu	17 al 21 de julio de 2023
54204	Ruiz Martínez Mayenne Honolu	18 de agosto de 2023
54204	Ruiz Martínez Mayenne Honolu	12 y 13 septiembre de 2023
54204	Ruiz Martínez Mayenne Honolu	23 y 24 noviembre de 2023
54204	Ruiz Martínez Mayenne Honolu	13 de diciembre de 2023



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Ahora bien y en atención a este Punto 5, es de hacer notar que en ninguno de los apartados de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Federal del Trabajo, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, normatividad de aplicación estricta en este Hospital, se desprenden los requisitos mínimos que debe contener toda receta médica, además de que no se debe perder de vista que dicha receta fue exhibida para el disfrute de una Licencia con goce de Sueldo e independientemente se trate de un soporte que se adjuntó en su solicitud, la referida prestación se concede conforme a la antigüedad de los empleados de este Hospital, además de que el inciso F) fracción VII, X del artículo 130 y letra D del artículo 160 de las Condiciones Generales de Trabajo, no se desprende requisito adicional a la temporalidad, es decir, no señala que se deba exhibir receta médica (ni mucho menos los requisitos mínimos que debe contener), razón por la cual, se estima que no existe obligación alguna de verificar y/o validar la autenticidad de dicho documento, sino más bien la obligación de la Secretaría de otorgar Licencias a sus trabajadores en términos de las Condiciones Generales de Trabajo.

Numeral 3. Licencias Médicas:

Punto 1. De 23 casos de licencias médicas en las cuales **"No fueron localizadas en el expediente del personal"**.- No se atienden 6 licencias, al respecto es de informarse que los 6 casos a que se hace alusión corresponde a las siguientes:

CLAVE	NOMBRE	PERIODO
56310	Calva Tolentino Miriam	26 y 27 de enero de 2023
		16 al 18 de mayo de 2023
		13 al 15 de mayo de 2023
		19 de mayo al 01 de junio de 2023
		02 al 08 de junio de 2023
		08 al 12 de diciembre de 2023

De la tabla anterior, se puede observar que corresponde a la misma persona por los periodos antes citados, si bien es cierto mediante oficio 5100/1619/2024 de fecha 30 de agosto de 2024, se hizo manifestación de que dichas constancias fueron expurgadas en términos de los Lineamientos para la Integración, Manejo y Conservación del Expediente Único de Personal, sin embargo dicha autoridad estima que **"no se justifica con lo manifestado, ya que no informan claramente si cuentan con ellas y en todo caso proporcionen evidencia de dichas licencias"** (Sic), manifestación que se desprende textual bajo dicho Numeral 3 de la Minuta de Trabajo de fecha 30 de septiembre del 2024, sin embargo también cierto lo es, que después de haber realizado una búsqueda exhaustiva en los archivos y sistemas de esta Subdirección de Recursos Humanos, se localizó que dichas licencias si se otorgaron tal y como se desprende de la impresión de cuantificación de incidencias del año 2023, con fecha de emisión del día 10 de octubre del 2024, mismo que se adjunta en formato PDF como **ANEXO 5.4** para mayor referencia, constancia con la que se acredita que si se otorgaron no así que a la fecha se cuenten con las mismas, en virtud, de que como anteriormente se informó, se realizó una expurga en el expediente personal de dicha persona. Por



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



otra parte cabe mencionar que dicha persona causo baja en este Hospital con fecha 29 de febrero de 2024 tal y como se desprende del Formato de Movimientos de Personal de la misma fecha, mismo que se adjunta en copia simple y en formato PDF como **ANEXO 5.5** para mayor referencia, manifestación que hace porque en términos de los Lineamientos citados al termino de la relación laboral las Licencias Médicas no se encuentran dentro de los soportes documentales que deben obrar de manera permanente en los expedientes tal y como se cita en las páginas 20 y 24 de dicho ordenamiento y que para mayor referencia se representa con el cuadro siguiente:

Página 20	Página 24
3.- Documentos relacionados con el término de la relación laboral	3.- Documentos relacionados con el término de la relación laboral
• Original de Renuncia (en su caso) • Original de aviso de baja del trabajador al ISSSTE. • Copia de Licencia prejubilatoria • Copia de Hoja de servicios • Copia de Hoja de servicios para FOVISSSTE	• Copia de Renuncia (en su caso) • Copia de Licencia prejubilatoria

Adicional a lo anterior, de igual forma cabe mencionar que conforme a los Lineamientos multicitados, si bien cierto en su página 23, en su apartado 2 denominado Documentos relacionados con la trayectoria laboral, establece que las Licencias médicas o cuidados maternos del ISSSTE, se deben conservar un año después, conforme a los periodos citados en el presente caso la única que no se encuentra dentro de dicho periodo es la que corresponde del 08 al 12 de diciembre de 2023 y que de igual forma fue espurgada con las anteriores, estimando que las mismas no existe obligación de conservarlas por la baja laboral que causo dicha persona en este Nosocomio.

Numerales 4 y 5. Licencias por Maternidad y Cuidados Maternos:

Punto 1. De 3 casos donde las licencias no fueron localizadas

CLAVE	NOMBRE	PERIODO
55244	Domínguez Sandoval Ariadna Mariel	26 de abril al 24 de julio de 2023
55472	Aguirre Sánchez Aurea Yuvia	23 y 24 de enero de 2023
10753	Álvarez Hernández María del Carmen	26 de enero al 04 de febrero de 2023

En relación a este Numeral y Punto requerido, tal y como se desprende de lo contenido en los Lineamientos para la Integración, Manejo y Conservación del Expediente Único de Personal a página 23, apartado 2 denominado Documentos relacionados con la trayectoria laboral, mismo que establece que las Licencias médicas o cuidados maternos del ISSSTE, se deben conservar un año después de su operación, es decir, por los periodos establecidos en las licencias aludidas las mismas debieron permanecer en el expediente conforme a la representación siguiente:



Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



CLAVE	NOMBRE	PERIODO	PERIODO DE 12 MESES QUE DEBIÓ PERMANECER PREVIO A LA ESPURGA
55244	Domínguez Sandoval Ariadna Mariel	26 de abril al 24 de julio de 2023	24 de julio de 2024
55472	Aguirre Sanchez Aurea Yuvia	23 y 24 de enero de 2023	24 de enero de 2024
10753	Álvarez Hernández María del Carmen	26 de enero al 04 de febrero de 2023	04 de febrero de 2024

Conforme a los periodos antes citados, es de comunicarse que se estima que las Licencias por Maternidad y Cuidados Maternos, no existe obligación de conservarlas posterior a las fechas citadas en la última columna de la tabla anterior, por haber transcurrido los 12 meses en que deben permanecer dichas constancias en el expediente personal de las personas que hoy nos ocupan, máxime a que las referidas licencias no se tratan de las que deben obrar de manera permanente.

Con las manifestaciones vertidas en los diferentes Numerales y Puntos contenidos en el Hallazgo 5, se estima que esta Subdirección de Recursos Humanos atendió en su totalidad lo requerido.

Por todo lo antes expuesto, atentamente pido se sirva:

PRIMERO. Sean valoradas las justificaciones y aclaraciones, así como la evidencia que se adjunta al presente en forma electrónica.

SEGUNDO. En su momento, sean procedentes para atender y solventar los cinco hallazgos que nos ocupan.

Sin más que tratar, aprovecho la ocasión para reiterarle mi más alta y distinguida consideración.

**A T E N T A M E N T E
EL ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

C.P. MARIO ROBLES SILVA

C.c.p. C.P. Cipriano Solís Badillo.- Director de Administración.- Presente

Desahogo al folio 5440 de la Subdirección de Recursos Humanos

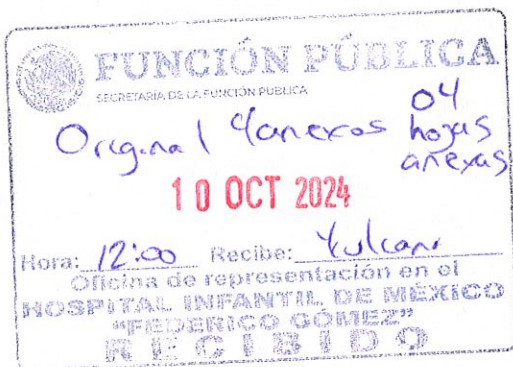
MRS/RSM/MHV/MMIV**



Salud
Secretaría de Salud

Hospital Infantil de México Federico Gómez

Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Ciudad de México, a 10 de octubre de 2024

Oficio Núm. 5100/001825 /2024

Asunto: Auditoría 2024-012-NBG-OEF-AUD-001
Clave de Programa y descripción de la Auditoría:
100 "Recursos Humanos"
SEGUIMIENTO HALLAZGO 2

C.P. FANNY MANCERA JIMÉNEZ
JEFA DE LA OFICINA DE REPRESENTACIÓN EN EL
HOSPITAL INFANTIL DE MÉXICO FEDERICO GÓMEZ
PRESENTE

En alcance al similar 5100/001836/2024 de fecha 08 de octubre del presente ejercicio, en el cual se da contestación a lo asentado en la Minuta de Trabajo de fecha 30 de septiembre de 2024, efectuada en las oficinas que ocupa la Subdirección de Recursos Humanos, en relación al Acto de Fiscalización seguimiento No. 2024-012-NBG-OEF-AUD-006/2024, llevado a cabo del 02 al 30 de septiembre de 2024, sobre el particular me permito robustecer la atención efectuada al **HALLAZGO 2**, conforme a lo siguiente:

HALLAZGO 2.

"83 personas servidoras públicas con nivel de soporte administrativo, a los cuales se les otorgo un estímulo por \$162,523.80, sin ser acreedor por no ser personal de base:" (SIC)

De conformidad con lo que señala la Norma que Regula la Designación del Empleado del Mes, USC-PE03-98, de fecha 17 de marzo de 1998 (Se adjunta en copia simple como **ANEXO 1**), en específico los numerales 1, 2 y 3 que a la letra señalan:

"1. OBJETIVO

Establecer un reconocimiento que motive una mayor productividad, eficiencia y calidad en los bienes o servicios que brinda la institución y que compete realizar a los servidores públicos a ella adscritos, permitiendo al mismo tiempo que dichos reconocimientos beneficien económicamente a quienes se hagan acreedores a ellos.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente norma es aplicable en las dependencias de la Administración

Tratándose de las entidades del sector paraestatal que regulan las relaciones laborales por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria, la presente norma tendrá carácter de marco de referencia, siendo responsabilidad de cada dependencia coordinadora de sector instrumentar lo procedente para su aplicación, conforme a las características presupuestales de cada entidad en los términos del Artículo 6 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.



3. SUJETOS DE LA NORMA

*Los sujetos de la presente norma, serán los servidores públicos con plaza presupuestaria de **base y confianza**...". (Sic).*

De lo anterior, se desprende que dicho personal, puede ser participe para que se le otorgue el pago del estímulo en comento, ya que la norma así lo establece, máxime a que hace referencia a que son sujetos de dicha norma los servidores públicos con plaza presupuestaria de **base y confianza**, lo cual hace ver que el pago del estímulo de productividad es válido pagarlo a ese personal, asimismo no hay que perder de vista, que los estímulos son incentivos económicos o de reconocimiento que se han otorgado para motivar al personal en la consecución del logro de sus objetivos y la productividad en el desempeño de las actividades debe de aplicarse al personal de base y confianza, ya que al no existir distinción o exclusión al respecto, no debe de aplicarse ese criterio de que únicamente le sea pagado al personal de base.

En ese tenor, no hay que dejar desapercibido que la propia norma en mención, en su Numeral 5. Especificaciones, se señalan las exclusiones de su aplicación, y que la misma se transcribe como sigue:

"5. ESPECIFICACIONES

(...)

5.4. Quedan excluidos de la presente norma: el personal con plaza presupuestaria de mandos medios, superiores, homólogos y puestos de alto nivel de responsabilidad; los trabajadores que tengan menos de seis meses de haber ingresado a la dependencia o a la entidad, los que se encuentren comisionados fuera de las instalaciones del área de adscripción..." (Sic).

En ese orden, se deja ver que el numeral 5.4 que se invoca, si bien excluye a personal de confianza, cierto es que la **exclusión aplica únicamente para los servidores públicos que cuenten con plaza presupuestaria de mandos medios, superiores, homólogos y puestos de alto nivel de responsabilidad**, supuestos que no se encuadran con los observados en el Hallazgo que se atiende, razón que denota que sean susceptibles de participar para el otorgamiento del estímulo económico de productividad multicitado.

Con independencia de lo anterior, el **ACUERDO** por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010 y con su última actualización del 06 de abril de 2017, señala en su Artículo Tercero, Título Tercero, Capítulo III, Sección IV, Numeral 64, lo siguiente:

"ARTÍCULO TERCERO.- En términos del artículo primero de este Acuerdo, se emiten las siguientes:

[...]

TÍTULO TERCERO. De la Planeación de los Recursos Humanos

[...]

CAPÍTULO III Del Desarrollo de Capital Humano

[...]



Sección IV Estímulos, Reconocimientos e Incentivos al Desempeño Destacado.

[...]

64. La designación del Empleado del Mes tiene como fin establecer un reconocimiento que motive una mayor productividad, eficiencia y calidad en los bienes o servicios que brinda la Institución y que compete realizar a los servidores públicos a ella adscritos, permitiendo al mismo tiempo que dichos reconocimientos beneficien económicamente a quienes se hagan acreedores a ellos, tomando en consideración la suficiencia presupuestaria con que cuente cada Institución.

Dicho reconocimiento sólo se otorgará por las dependencias a los servidores públicos de **base y de confianza** hasta el nivel 11 del Tabulador General de Sueldos del Gobierno Federal.

El reconocimiento se otorgará mensualmente a un servidor público de cada veinte de nivel operativo por unidad responsable. Si la unidad responsable cuenta con menos de 20 servidores públicos, sólo otorgará un reconocimiento.

La persona designada como Empleado del Mes tendrá un reconocimiento por el equivalente a diez días de salario mínimo general vigente, que se cubrirá en vales de despensa, conforme a las disposiciones presupuestales que establezca la SHCP. (Sic. Lo subrayado y en negritas es nuestro).

Lo antes transcrito del Manual en cita, se hace notar al ser aplicable a esta Entidad, tal y como lo señala su Artículo Primero, el cual reza:

"ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Acuerdo tiene por objeto dictar las disposiciones que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, y la Procuraduría General de la República deberán observar en la planeación, organización y administración de los recursos humanos, así como establecer las disposiciones y criterios generales, lineamientos y procedimientos para el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada". (Sic)

Con independencia de lo anterior, de igual forma el Artículo 9 del Reglamento de Productividad de la Secretaría de Salud señala:

"Artículo 9.- EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO se aplicará en el ámbito de las unidades administrativas, tanto a los Trabajadores de las Ramas Médica, Paramédica, Afín con su grupo Afín Administrativo." (Sic)

En ese orden de ideas, el precepto legal en cita, hace referencia que la evaluación de la productividad se realizará a los trabajadores de las Ramas Médica, Paramédica, Afín con su grupo Afín Administrativo, sin señalar si solo es a personal de base, por lo que en todo caso si la norma no distingue, no se debe de realizar distinción alguna en lo que refiere al personal de confianza que se observa en el Hallazgo que nos ocupa.

Por todo lo antes expuesto y valorando todos y cada uno de los preceptos legales que se invocan se vislumbra a todas luces que el personal de confianza que se observa en el Hallazgo 2, debe estar considerado para el otorgamiento de dicho estímulo, ya que dicha normatividad reconoce tanto al personal de base como de confianza su productividad, eficiencia y calidad en los servicios que brindan en pro de este Instituto Nacional de Salud.

37



Salud
Secretaría de Salud

Hospital Infantil de México Federico Gómez
Instituto Nacional de Salud
Dirección de Administración
Subdirección de Recursos Humanos



Ahora bien, en relación al numeral 2 del presente hallazgo, que señala:

"Se identificaron 57 personas exentas de registro de asistencia, mismas a las que les fue otorgada la prestación por un importe de \$110,694.90, sin cumplir con los factores de Asistencia y Puntualidad." (Sic)

De conformidad con lo que señala el **ACUERDO** por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010 y con su última actualización del 06 de abril de 2017, señala en su Artículo Tercero, Título Tercero, Capítulo III, Sección IV, Numeral 65, aplicable a este Instituto que:

"65. Los factores a evaluar en la designación del Empleado del Mes serán por lo menos los siguientes: actitud de servicio al ciudadano y/o cliente interno; calidad, cantidad y eficiencia del trabajo; así como colaboración, iniciativa, creatividad y trabajo en equipo." (Sic).

Del numeral antes citado, se desprende que los factores a evaluar para el otorgamiento de dicho estímulo son: la actitud de servicio al ciudadano y/o cliente interno; calidad, cantidad y eficiencia del trabajo; así como colaboración, iniciativa, creatividad y trabajo en equipo, lo anterior hace ver que al evaluar la productividad como tal y no la asistencia, no es necesario que la última se pueda o deba considerar, máxime a que la norma tampoco la establece como un factor a evaluar como tal.

Es importante mencionar que la Asistencia, cuenta con sus propias reglas para el pago de sus propios estímulos, por lo cual no hay que dejar desapercibido que lo que se evalúa es la **PRODUCTIVIDAD** de los servidores públicos, tal y como se soporta con el numeral 65 del Manual que se señala.

Por todo lo antes expuesto, atentamente pido se sirva:

ÚNICO. Sean valoradas las aclaraciones, asimismo sean procedentes para atender y solventar el Hallazgo 2 que nos ocupa.

Sin más que tratar, aprovecho la ocasión para reiterarle mi más alta y distinguida consideración.

A T E N T A M E N T E
EL ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

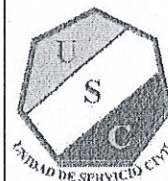
C.P. MARIO ROBLES SILVA

C.c.p. C.P. Cipriano Solís Badillo.- Director de Administración.- Presente

MRS/MMIV**



NORMA QUE REGULA LA DESIGNACION DEL EMPLEADO DEL MES



USC-PE03-98

1/3

Con fundamento en los artículos 31 fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1º, 5º, y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y 3º de su Reglamento; y 63 fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se expide la siguiente:

NORMA QUE REGULA LA DESIGNACION DEL EMPLEADO DEL MES

1. OBJETIVO

Establecer un reconocimiento que motive una mayor productividad, eficiencia y calidad en los bienes o servicios que brinda la institución y que compete realizar a los servidores públicos a ella adscritos, permitiendo al mismo tiempo que dichos reconocimientos beneficien económicamente a quienes se hagan acreedores a ellos.

2. AMBITO DE APLICACION

La presente norma es aplicable en las dependencias de la Administración

Tratándose de las entidades del sector paraestatal que regulan sus relaciones laborales por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria, la presente norma tendrá carácter de marco de referencia, siendo responsabilidad de cada dependencia coordinadora de sector instrumentar lo procedente para su aplicación, conforme a las características presupuestales de cada entidad en los términos del Artículo 6º de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

3. SUJETOS DE LA NORMA

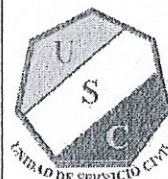
Los sujetos de la presente norma, serán los servidores públicos con plaza presupuestaria de base y confianza, considerados dentro del Tabulador General de las Dependencias del Gobierno Federal hasta el nivel 27C inclusive del Tabulador General de Puestos de Enlace.

RESPONSABLES DE LA APLICACION DE LA NORMA

Los responsables de la aplicación de la presente norma serán los Titulares de las dependencias y entidades antes mencionadas, los Oficiales Mayores, Directores Generales de Recursos Humanos, Directores Generales de



NORMA QUE REGULA LA DESIGNACION DEL EMPLEADO DEL MES



USC-PE03-98

2/3

Programación y Presupuesto o equivalentes y los servidores públicos a quienes se delegue la facultad correspondiente, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

5. ESPECIFICACIONES

5.1. El Oficial Mayor de la dependencia y su equivalente en las entidades, establecerá los procedimientos administrativos internos que garanticen la efectividad e imparcialidad en el proceso de evaluación de los servidores

5.2. Se establece un reconocimiento mensual de diez días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, que se cubrirá en vales de despensa por cada veinte servidores públicos adscritos a una misma unidad responsable. En el caso de aquellas Unidades responsables en el que el personal sea inferior a este número, podrá otorgarsele un reconocimiento mensual.

5.3. La aplicación de esta prestación será cubierta con economías generadas del Capítulo 1000 Servicios Personales y afectará la partida 1507 Otras Prestaciones de la Clasificación del Objeto del Gasto en vigor.

5.4. Quedan excluidos de la presente norma: el personal con plaza presupuestaria de mandos medios, superiores, homólogos y puestos de alto nivel de responsabilidad; los trabajadores que tengan menos de seis meses de haber ingresado a la dependencia o a la entidad, los que se encuentren comisionados fuera de las instalaciones del área de adscripción; los que tengan licencia con o sin goce de sueldo; las personas que presten sus servicios mediante un contrato de prestación de servicios profesionales con pago de honorarios a través de la partida 1201 "Honorarios y Comisiones" de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor.

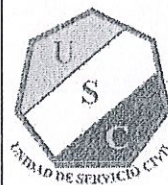
5.5. La selección del servidor público merecedor del estímulo, se llevará a cabo con base en los resultados obtenidos de la evaluación de cada uno de los candidatos presentados por la unidad responsable correspondiente.

5.6. Los factores a evaluar podrán ser entre otros:

- Calidad en el trabajo
- Cantidad de trabajo
- Colaboración y eficiencia



NORMA QUE REGULA LA DESIGNACION DEL EMPLEADO DEL MES



USC-PE03-98

3/3

d) Iniciativa y creatividad

e) Trabajo en equipo

5.7. Las unidades responsables establecerán los valores de cada uno de estos factores, de acuerdo a las características del trabajo que se realice.

5.8. En cada Unidad responsable, se deberá llevar un registro de cada una de las evaluaciones realizadas al personal, a fin de que se constituya en un seguimiento para el otorgamiento de estímulos y recompensas que señala la "Norma que Establece el Sistema de Evaluación al Desempeño".

6. COMPETENCIA ADMINISTRATIVA

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Unidad de Servicio Civil, es la facultada para interpretar la presente norma para efectos administrativos.

7. VIGILANCIA

La vigilancia del cumplimiento de la presente norma corresponde a los órganos internos de control en cada una de las dependencias y entidades.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- La presente norma entrará en vigor a partir de su comunicación oficial a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

SEGUNDO.- Se derogan las disposiciones administrativas que estuvieron vigentes en la materia desde el 1 de mayo de 1990.

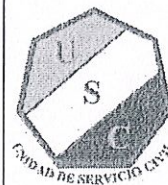
México, D.F., a 17 de marzo de 1998.

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

LIC. LUIS GUILLERMO IBARRA
Titular de la Unidad de Servicio Civil



NORMA QUE REGULA LA DESIGNACION DEL EMPLEADO DEL MES



USC-PE03-98

4/3

--