**ANEXO “I”**

**INSTITUTO DE INFORMACION ESTADISTICA Y GEOGRAFICA DEL ESTADO DE JALISCO.**

**Auditoria Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016 y Eventos Posteriores.**

**Observación No. 4.1.- Página 7 de 13.**

**4.0.- NOMINAS Y SERVICIOS PERSONALES.**

***Diferencias de sueldos entre Personal con el mismo nivel***

***Contestación:***

**4.1.**- Previo a la fusión que dio vida al Instituto de Información Estadística y Geográfica , los Organismos fusionados que ahora lo conforman contaban con una plantilla autorizada por los Órganos competentes con los sueldos que en su momento fueron establecidos para cada uno de ellos; en el caso del Instituto de Información Territorial del Estado de Jalisco, los sueldos estaban por debajo del tabulador de Gobierno Central; en el Consejo Estatal de Población los mismos se encontraban ajustados a dicho tabulador y; en el Sistema de Información y Análisis de Coyuntura del Gobierno del Estado de Jalisco (SEIJAL) los sueldos por nivel se encontraban por encima del tabulador de Gobierno Central.

Al momento de fusionar las plantillas de los tres organismos se pretendió homologar todas las plazas de acuerdo al tabulador de Gobierno Central, sin embargo, esto no fue posible debido a que el presupuesto autorizado para el IIEG no era suficiente para ello, muestra de ello resulta el oficio SECAD/DGADP/DAS/OFS/00930/2014, firmado por el LAE: Sergio Javier Otal Lobo, Director General de Administración y Desarrollo de Personal, en el que se validó técnicamente la Plantilla de Personal del IIEG en cuanto a niveles salariales en apego al Tabulador de sueldos autorizado para el Poder Ejecutivo y a la Política Salarial de la Administración central de dicho Poder.

En atención al Transitorio Decimo Primero del Decreto de creación del IIEG (24550/XL/2013) que señala deberán ser *“…respetados los derechos laborales adquiridos con anterioridad, de los servidores públicos, empleados y funcionarios públicos, así como de los trabajadores de los organismos que se fusionan en los términos del presente decreto…”* se han hecho intentos para lograr dicha homologación, sin embargo, ello no se ha logrado del todo debido a los lineamientos de austeridad y ahorro que se han acordado para el Gobierno del Estado, no obstante a esta dificultad, paulatinamente, y previa autorización de la SEPAF, se han ido nivelando las plazas con diferencias de sueldo, siempre a la alta y no reduciendo los sueldos ya establecidos en los contratos de los organismos de origen, en atención al Transitorio antes mencionado.

Una vez narradas las circunstancias generales que han llevado a la disparidad salarial observada, procedo a hacerlo de manera particular a cada una de ellas:

Es cierta la existencia de diferencia salarial en dos personas con nivel 13, pero no menos cierto resulta que ello obedece a que la carga laboral de estas dos plazas es de solo 30 horas, por lo que resulta obvio que haya una diferencia con las otras diez plazas que ostentan dicho nivel. Ello se acredita con el oficio SECAD/DGADP/DAS/OFS/00930/2014 de fecha 13 de agosto de 2014 que contiene la plantilla del IIEG validada por la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la SEPAF.

En lo que respecta a las dos plazas nivel 14 observadas, ambas provenientes del Sistema de Información y Análisis de Coyuntura del Gobierno del Estado de Jalisco (SEIJAL), la diferencia obedece a que como se señaló en líneas anteriores, conforme al Transitorio Decimo Primero antes citado, se respetó el salario que venían percibiendo en su organismo de origen, sin embargo, con la intención de homologarlas salarialmente de manera paulatina con las otras cinco plazas de este nivel, a la fecha no se han incrementado y se han mantenido con el mismo sueldo que tenían en 2014, es decir desde la fusión, aun y cuando año con año se han aplicado los incrementos correspondientes a las otras plazas del mismo nivel dentro del IIEG.

En lo que respecta a los niveles 17, se aclara que sí se notificó a la Dirección General de Vinculación Administrativa; incluso desde la fusión, la Dirección antes mencionada tenía conocimiento de la situación del IIEG, sin embargo en la Primera sesión de Junta de Gobierno de 2016 llevada a cabo el día 26 de enero de 2016, durante el desarrollo del punto sexto del orden del día de la sesión, la Directora Administrativa del IIEG presentó a los miembros de la Junta, la necesidad de homologar, hasta donde fuera posible, las plazas que tenían una percepción menor que otras del mismo nivel.

Se transcribe el extracto del acta conducente:

“…Asimismo, en virtud de que persiste una diferencia en percepción de sueldo base de $1,823.60 entre las plazas de nivel 17, se pone a su consideración la aprobación de un incremento en el sueldo base de ocho plazas de dicho nivel por $1,323.60, a fin de aminorar la brecha entre dichas plazas con miras a homologarlas, quedando así una diferencia de solamente $500.00. Lo anterior en virtud de que al ser aprobada la plantilla inicial del IIEG en agosto de 2014 no fue posible homologar las percepciones de todo el personal por insuficiencia presupuestal, por lo que se tienen diferencias en las percepciones de personal con mismo nivel salarial y carga horaria. Sin embargo, al revisar el ejercicio del presupuesto en la partida de aportaciones de seguridad social (pago de cuotas al IMSS) se detectó que la cantidad presupuestada era mayor a las cuotas cobradas por el IMSS, lo que permitió que se generaran economías de nómina que permiten contar con solvencia en capítulo 1000 para homologar paulatinamente estos niveles salariales…”

 Ante dicha propuesta, la entonces Directora General de Vinculación Administrativa, Lic. Pía Orozco, recomendó se enviara la solicitud de la validación para la homologación a la Dirección de Personal de la SEPAF, razón por la cual se emitieron una serie de oficios para solicitar dicha validación. Finalmente, en julio del 2016 se obtuvo la validación de la SEPAF y se aplicó el incremento en la segunda quincena de julio de ese mismo año.

El IIEG, en aras de continuar con la homologación que se ha llevado a cabo de manera paulatina, en agosto de 2017, solicitó al Subsecretario de Finanzas de la SEPAF mediante oficio IIEG/DG/346/2017, un incremento en el capítulo 1000 para dejar homologadas en su totalidad las plazas de nivel 17 con que cuenta el Instituto, sin embargo, no se ha obtenido respuesta.

Es importante señalar que en 2016, la SEPAF recortó el presupuesto del IIEG en el capítulo 1000 lo equivalente a un 10%, lo que implicó dejar sin presupuesto 5 plazas y desde entonces, cada año se han tenido que dejar plazas en ese estatus por la falta de presupuesto. Actualmente el IIEG tiene activas solamente 72 de las 80 plazas con que cuenta su estructura orgánica por contar con el mismo presupuesto y tener que incrementar año con año el sueldo al personal de base conforme a las instrucciones de la misma SEPAF.

A efecto de acreditar los argumentos vertidos en líneas anteriores, se anexa al presente la documentación siguiente:

1. Plantilla validada por SEPAF 2014
2. Oficios para la validación de la SEPAF para la homologación de las plazas nivel 17
3. Oficio SECAD/DGADP/DAS/OFS/00930/2014 de fecha 13 de agosto de 2014.
4. Oficio IIEG/DG/015/2016 de fecha 27 de enero de 2016.
5. Oficio SEPAF/DGVA/OFS/0058/2016 de fecha 19 de febrero de 2016.
6. Oficio SECAD/DGADP/DAS/OFS/00139/2016 de fecha 11 de febrero de 2016.
7. Oficio SEPAF/DGVA/OFS/0063/2016 de fecha 22 de febrero de 2016.
8. Oficio IIEG/056/2016 de fecha 15 de marzo de 2016.
9. Oficio SEPAF/DGVA/OFS/0110/2016 de fecha 22 de marzo de 2016.
10. Oficio IIEG/DG/0262/2016 de fecha 12 de mayo de 2016.
11. Oficio SECAD/DGADP/OFS/00650/2016 de fecha 19 de mayo de 2016.
12. Oficio SEPAF/DGVA/OFS/0214/2016 de fecha 30 de mayo de 2016.
13. Oficio SEPAF/DGVA/OFS/281/2016 de fecha 13 de julio de 2016.
14. Comparativo entre niveles 13 y 14.
15. Acta de la Primera Sesión Ordinaria 2016 de la Junta de Gobierno llevada a cabo el 26 de enero de 2016
16. Oficio IIEG/DG/346/2017 solicitud de incremento a capítulo 1000.