



Convenio

ISSSTESON

SUEISSSTESON

ABRIL DE 1995

CONVENIO QUE CELEBRAN EL ISSSTESON, REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR EL C.P. CARLOS M. MILLAN FÉLIX, DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO, Y EL SUEISSSTESON, REPRESENTADO POR LA DRA. CARMEN CELINA FIGUEROA SOTO, SECRETARIA GENERAL DEL SINDICATO, QUE SE REGIRÁ BAJO LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:

CLAUSULA 1.- El ISSSTESON conviene realizar una revisión minuciosa para el efecto de que se expidan los nombramientos a los trabajadores que cubran los requisitos que establece el Reglamento de Condiciones de Trabajo del Instituto; se realizará un estudio para determinar qué trabajadores se encuentran sin nombramiento, iniciando dicho estudio en el Centro Médico "Dr. Ignacio Chávez", para luego continuarlo en el Hospital "Adolfo López Mateos" y finalizarlo en oficinas de la Administración Central.

CLAUSULA 2.- El ISSSTESON conviene en fortalecer el nivel de ingreso para el personal que labora en las áreas prioritarias de la Institución, utilizando el sistema de escalafón en relación a la capacitación, adiestramiento y actualización de dicho sistema.

CLAUSULA 3.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen que ha quedado debidamente instalada la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

CLAUSULA 4.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen que de acuerdo a la normatividad vigente, en relación al período vacacional, contemplada en la Ley 40 del Servicio Civil, así como en el Reglamento de las condiciones generales de trabajo, el Instituto no está en posibilidades de otorgar el pago proporcional de vacaciones, toda vez que existe una imposibilidad jurídica, fundada en el artículo 28 de la citada ley.

CLAUSULA 5.- El ISSSTESON conviene instrumentar la normatividad tendiente a revisar el sistema de escalafón y el catálogo de puestos; para ello, deberá previamente elaborar un análisis por parte de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

CLAUSULA 6.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen en que ha quedado debidamente instalada la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y será esta quien formule la normatividad correspondiente.

CLAUSULA 7.- El ISSSTESON conviene revisar las labores del trabajador de confianza, en relación al tipo de actividad que desempeña.

CLAUSULA 8.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON acuerdan incorporar a los trabajadores del Instituto, al Plan de Previsión Social que el Gobierno del Estado otorga a sus trabajadores.

CLAUSULA 9.- El ISSSTESON conviene otorgar licencia sindical a la C. Sayda Marina Contreras Montoya, Delegada de Zona Sindical en Cd. Obregón Sonora; en el período comprendido del 01 de Febrero de 1995 al 23 de Abril de 1997.

CLAUSULA 10.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON conviene que de acuerdo a la normatividad vigente de la Ley 40 del Servicio Civil, el Instituto no está en posibilidades de otorgar diez días extraordinarios de vacaciones ni una prima vacacional, en virtud de que esta prestación se encuentra regulada por la Legislación del Servicio Civil que determina dos períodos anuales para aquellos trabajadores que hayan laborado seis meses consecutivos en un año; lo anterior con fundamento en el artículo 28 de la citada Ley.

CLAUSULA 11.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen en que ha quedado debidamente integrado el Comité Técnico del Plan de Previsión Social.

CLAUSULA 12.- El ISSSTESON conviene en otorgar los viáticos con la tarifa del Gobierno del Estado, en los niveles del 1 al 8.

CLAUSULA 13.- El ISSSTESON conviene realizar un estudio para determinar y precisar el tipo y número de actividades que se le tienen asignadas al trabajador en relación a su puesto actual y categoría reconocida en el nombramiento correspondiente. Dicho estudio deberá realizarse por un asesor externo que tome en cuenta las condiciones objetivas que privan en el ISSSTESON y el Reordenamiento Organizacional que se está llevando a cabo por parte de la Dirección General del Instituto.

CLAUSULA 14.- EL ISSSTESON conviene en fortalecer las áreas prioritarias del Instituto de acuerdo al análisis de las necesidades concretas y a sus posibilidades financieras; en lo que respecta al área de enfermería se contrataron 13 enfermeras en común acuerdo con el SUEISSSTESON.

CLAUSULA 15.- El ISSSTESON conviene en trasladar el consultorio de Medicina del Trabajo que existe en las oficinas generales, al Centro Médico "Dr. Ignacio Chávez". El traslado se realizará dentro de los 45 días posteriores a la firma del presente convenio.

CLAUSULA 16.- El ISSSTESON conviene en que el Sindicato presente un estudio para analizar los turnos de jornadas acumuladas, haciendo la aclaración de que deberán buscarse alternativas que eviten el desgaste excesivo del personal para eficientar el servicio al derechohabiente.

CLAUSULA 17.- El ISSSTESON conviene analizar la posibilidad de establecer la Biblioteca del Centro Médico "Dr. Ignacio Chávez", una vez que las posibilidades económicas del Instituto lo permitan.

CLAUSULA 18.- El ISSSTESON manifiesta que se cubre cabalmente el pago del salario del trabajador así como el período vacacional, de acuerdo a la normatividad legal.

CLAUSULA 19.- El ISSSTESON conviene, con respecto a las medidas disciplinarias que contempla el artículo 149 del Reglamento

de Condiciones Generales del Trabajo impuestas al trabajador, en dar respuesta a las mismas en un término de diez días hábiles.

CLAUSULA 20.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen que han quedado fortalecido los trabajadores de niveles 2 y 3 en la medida que lo permitió la disponibilidad financiera del ISSSTESON.

CLAUSULA 21.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen que el establecimiento de un tabulador especial para el área hospitalaria se sujetará al estudio que se realice para la elaboración del catálogo de puestos.

CLAUSULA 22.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON manifiestan que existe un convenio donde ambas partes se sujetan a los incrementos que el Gobierno del Estado otorga a sus trabajadores.

CLAUSULA 23.- El ISSSTESON conviene cumplir con los permisos que por concepto de asistencia a cursos, congresos debidamente acreditados, y en relación con la superación de los trabajadores del Instituto en sus respectivas áreas, se otorguen a los mismos sin afectar esto su evaluación e incentivación; para que lo anterior surta sus efectos deberá contar con la aprobación y ser regulado por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; en lo que respecta al apoyo económico, el ISSSTESON lo ha venido brindando hasta la fecha de acuerdo a sus posibilidades financieras.

CLAUSULA 24.- El ISSSTESON, con el ánimo de apoyar la economía de los trabajadores conviene en otorgar un incremento a la prestación de canasta básica a razón de \$ 200.00 mensuales; ambas partes convienen en que esta prestación se otorgue mediante vales de despensa, con el fin de garantizar que se destinen al objeto para el que fue concedido.

CLAUSULA 25.- Con el objeto de que los trabajadores del ISSSTESON amplíen sus posibilidades para obtener los créditos que vienen a complementar la economía familiar, el Instituto se

compromete a incrementar en un 100% los montos que por concepto de créditos a corto plazo y prendarios.

CLAUSULA 26.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen en que el Instituto no está en posibilidades de incrementar los montos para créditos hipotecarios.

CLAUSULA 27.- El ISSSTESON conviene otorgar a hijos de sus trabajadores 60 becas mensuales por la cantidad de \$ 50.00 cada una para estimular el buen desempeño académico de niños en educación básica.

CLAUSULA 28.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen en que el Instituto no está en posibilidades de incrementar el Seguro de Retiro.

CLAUSULA 29.- El ISSSTESON no está en condiciones de pagar a un 100% los días económicos que no goce un trabajador.

CLAUSULA 30.- El ISSSTESON conviene otorgar un apoyo de \$ 80.00 mensuales por hijo a aquellas madres trabajadoras que no tienen la posibilidad de recibir el beneficio de ayuda de guardería, esta prestación se otorgará siempre y cuando los hijos de la madre trabajadora se encuentren en el rango de los 45 días de nacido a los 4.0 años de edad.

CLAUSULA 31.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen que el Instituto no está en condiciones de pagar un sobresueldo del 50% por cada turno extra laborado.

CLAUSULA 32.- El ISSSTESON y el SUEISSSTTESON convienen en que el Instituto no está en condiciones de pagar los quinquenios en base al salario diario integrado.

CLAUSULA 33.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen en que el Instituto no está en condiciones de entregar las cantidades que, por concepto de retardos y faltas injustificadas no cubiertas por suplentes, se le descuentan al personal; sin embargo se ha venido prestando apoyo a aquellos hijos de los trabajadores del instituto que requieren de educación especial, en el caso de la educación superior se buscarán los esquemas de apoyo que nos permitan apoyar a los hijos de los trabajadores de ISSSTESON.

CLAUSULA 34.-El ISSSTESON y el SUEISSSTESON acuerdan que la solicitud para extender los premios por años de servicio en el caso de los trabajadores con 15 años de antigüedad discrepa del contenido del artículo 137 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo por lo que de acuerdo a la normatividad no estamos en condiciones de acceder a esta petición.

CLAUSULA 35.- En la medida que el ISSSTESON tenga capacidad económica, en esa medida podrá auxiliar al Sindicato en eventos deportivos y culturales.

CLAUSULA 36.- El ISSSTESON manifiesta que no debe ser ajeno a las disposiciones que contiene la Ley 38 Reformada misma que se aplica sin distinción, y en especial el artículo 24 fracción VI Inciso B, que determina que los padres que cuentan con algún beneficio de seguridad social, sea de la Federación o del Estado, quedan excluidos para recibir el servicio arancelado.

CLAUSULA 37.- El ISSSTESON conviene condonar un caso al mes el adeudo del servicio a los padres arancelados cuando el trabajador se encuentre en situación económica precaria.

CLAUSULA 38.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen que no es posible otorgar medicamentos de manera subrogada a padres con servicio médico arancelado a padres en virtud de la existencia del Cuadro Básico de Medicamentos que tiene el ISSSTESON. El Cuadro Básico está sujeto a revisiones periódicas

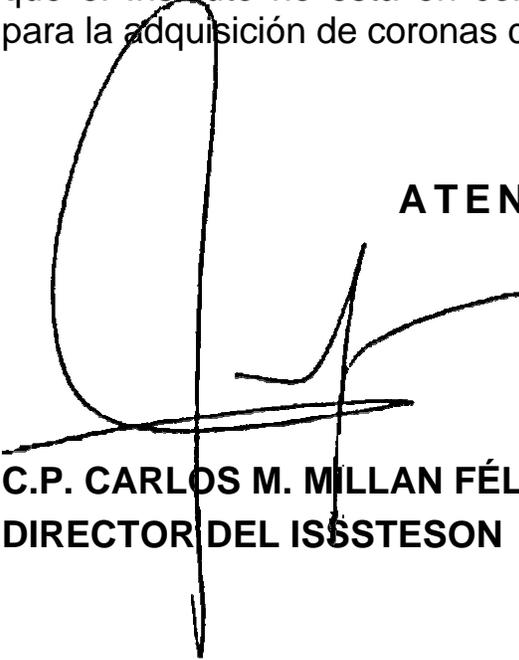
CLAUSULA 39.- El ISSSTESON proporciona en igualdad de circunstancias sus servicios a todos sus trabajadores y a los familiares que por disposición de la Ley 38 tengan el derecho de ser afiliados y en los términos que la misma marca.

CLAUSULA 40.- El ISSSTESON conviene otorgar el servicio de queratotomía radiada atendándose un caso cada dos meses.

CLAUSULA 41.- El ISSSTESON conviene otorgar el servicio de laparoscopia para colecistectomía un caso por mes, en el caso que el médico tratante lo considere necesario.

CLAUSULA 42.- El ISSSTESON y el SUEISSSTESON convienen en que el Instituto no está en condiciones de otorgar apoyo económico para la adquisición de coronas dentales.

ATENTAMENTE



**C.P. CARLOS M. MILLAN FÉLIX
DIRECTOR DEL ISSSTESON**



**DRA. CARMEN CELINA FIGUEROA SOTO
SECRETARIA GRAL. DEL SUEISSSTESON**

Hermosillo, Sonora; 05 de Abril de 1995.



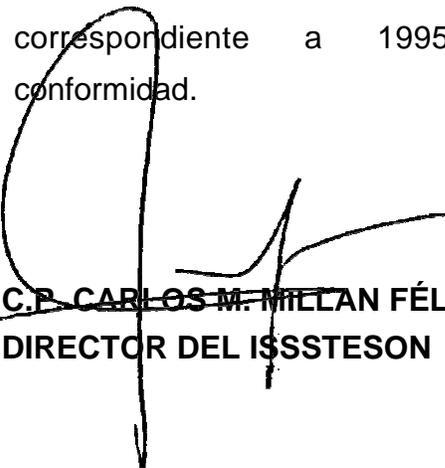
**INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA**

En la ciudad de Hermosillo, Sonora; siendo las 10:00 horas del día 21 de diciembre de 1995, se reunieron en las oficinas de la Dirección General del ISSSTESON, el C. C. P Carlos M. Millán Félix Director General de ISSSTESON, y la C. Dra. Carmen Celina Figueroa Soto, Secretaria General del SUEISSSTESON con el objeto de dar respuesta al pliego petitorio presentado en fecha 21 de noviembre del presente año misma que se da en los siguientes términos:

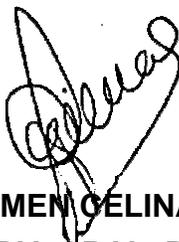
Petición Única- Pago de sobresueldo del 20% por riesgos profesionales a las siguientes áreas de trabajo: urgencias quirófanos, hemodiálisis, diálisis peritoneal, quimioterapia, terapia intensiva, médicos generales de piso, clínica dental, médicos internistas, cardiólogos, neumólogos y lavandería. Estas salas corresponden tanto al Centro Médico Dr. Ignacio Chávez y al Hospital Lic. Adolfo López Mateos.

El Instituto y el Sindicato acuerdan que se otorgue a partir del 1 de enero de 1996 el 20% por riesgos profesionales al personal de las áreas y plazas propuestas por el Sindicato en anexo que acompaña al escrito del pliego petitorio; para lo anterior el personal beneficiado se compromete a utilizar el equipo y accesorios que el Instituto otorga para la protección de los trabajadores de acuerdo a la normalidad que rige las reglas en materia de seguridad e higiene para el trabajo.

Con lo anterior se da respuesta al pliego petitorio correspondiente a 1995, firmándose el presente acuerdo de conformidad.



C.P. CARLOS M. MILLAN FÉLIX
DIRECTOR DEL ISSSTESON



DRA. CARMEN CELINA FIGUEROA SOTO
SECRETARIA GRAL. DE
SUEISSSTESON



ACTA DE ACUERDOS TOMADOS EN REUNION CELEBRADA EL DÍA 29 DE JUNIO DE 1995, EN LA QUE PARTICIPAN POR UNA PARTE EL C. L.A.E. RAFAEL VELEZ GONZÁLEZ, EN SU CARÁCTER DE SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA, Y POR OTRA PARTE LA C. DRA. CARMEN CELINA FIGUEROA SOTO, EN SU CALIDAD DE SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO ÚNICO DE EMPLEADOS DEL PROPIO INSTITUTO, CON EL OBJETO DE ESTABLECER LOS LINEAMIENTOS QUE SE OBSERVARAN EN LA EVALUACIÓN E INCENTIVACION DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ISSSTESON, BASES QUE QUEDARAN CONTENIDAS EN LA NORMATIVIDAD DE EVALUACIÓN E INCENTIVACION QUE A CONTINUACIÓN SE DESCRIBE:

LINEAMIENTOS DE EVALUACIÓN E INCENTIVACIÓN

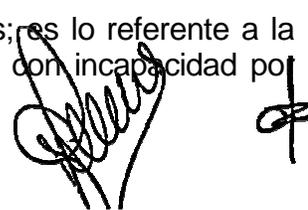
A través del programa de mejoramiento integral el instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del Estado de Sonora, ha asumido el compromiso de hacer más eficaz la prestación de los servicios que tiene a su cargo, por mandato de la ley que rige al instituto. En la consecución de *este* logro, a sido fundamental la gran participación de sus trabajadores, quienes con su espíritu de servicio han aportado su mayor esfuerzo y responsabilidad para alcanzar la calidad y oportunidad en la atención a derechohabientes.

En ese marco el ISSSTESON, reconoce en el servidor publico como el soporte principal que hace posible que respondamos con eficiencia para dar cumplimiento a los programas y metas trazados; así también se da mérito a la labor desarrollada por SUEISSSTESON como organización sindical, que a propiciado que la relación laboral sea armónica y de dialogo, para alcanzar mayor equidad y justicia de sus agremiados.

En base a lo expuesto, el instituto y el sindicato, con el propósito de continuar estimulando el servicio que desarrollan los trabajadores, acuerdan celebrar un nuevo esquema de evaluación e incentivación, que beneficie a todos aquellos servidores públicos que se destaquen por su responsabilidad y su espíritu de servicio.

Como punto medular de la presente normatividad, lo constituye el hecho de que cada uno de los rubros a calificar para ser merecedor de la incentivación, como es el caso de la puntualidad, asistencia, esmero y eficacia, y conducta ejemplar, serán evaluados de manera independiente un concepto de otro, sin que la calificación de unos invalide los resultados viables de estimularse por el otro.

Una innovación que contemplan los nuevos lineamentos; es lo referente a la inclusión con derecho a evaluación a las madres trabajadoras con incapacidad po



maternidad, para otorgarles la opción con calificación de "bien" en puntualidad y asistencia, además a tener derecho a calificar en esmero y eficacia, y en conducta ejemplar.

CONTROL DE ASISTENCIA

La asistencia regular al trabajo, es un presupuesto indispensable para el incremento de la productividad, pues la presencia constante del trabajador garantiza la coordinación seguimiento y avance de las labores encomendadas. De ahí que el Instituto contemple la incentivación de este renglón utilizado los siguientes parámetros de evaluación mensual:

a) Calificación de Excelente: Se otorgara a todo trabajador que durante el mes que se evalúa no presenta en su tarjeta de control ninguna falta justificada o injustificada.

El trabajador que obtenga la calificación correspondiente a este renglón se le pagara el importe de 1.33 días de salario integrado que en esa fecha devengue.

b) Calificación "MB": Se otorgara a todo trabajador que durante el mes que se evalúa presente una falta justificada por permiso económico, permiso sin goce, incapacidad, por cuidados maternos, o por intermediación del jefe inmediato ante el Departamento de Recursos Humanos dentro de tres días naturales siguientes a la fecha de la falta. Para los trabajadores foráneos se otorgara siete días naturales.

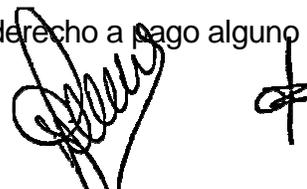
Al trabajador que obtenga la calificación correspondiente a este renglón se le pagara el importe de 0.88 días de salario integrado que en esa fecha devengue.

c) Calificación de "B": Se otorgara a todo trabajador que durante el mes que se evalúa presente dos faltas justificadas por permiso económico, permiso sin goce, incapacidad, por cuidados maternos, o bien por intermediación del jefe inmediato ante el Departamento de Recursos Humanos, dentro de los tres días naturales siguientes a la fecha de la falta. Para los trabajadores foráneos se otorgaran siete días naturales.

Al trabajador que obtenga la calificación correspondiente a este renglón se le pagara 0.44 días de salario integrado que en esa fecha devengue.

d) Calificación de "Regular": Se otorgara a todo trabajador que durante el mes que se evalúa presente una inasistencia no justificada o bien tres o mas inasistencias justificadas por permiso económico o por intermediación del jefe inmediato ante el Departamento de Recursos Humanos.

Los trabajadores calificados en este renglón no tendrán derecho a pago alguno

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is larger and more stylized, while the second is smaller and simpler.

por este rubro.

CONTROL DE PUNTUALIDAD

El hecho de que los trabajadores acuden a laborar a tiempo a su centro de trabajo, apegándose a sus horarios de entrada y salida oficialmente autorizados, se lograra evidentemente el consecuente incremento de la productividad y el rendimiento en el trabajo, por esa razón el Instituto, trata con esta incentivación optimizar la puntualidad de sus empleados, utilizando para ello los siguientes parámetros de evaluación mensual:

a) Calificación de Excelente: Se otorgara a todo trabajador que durante el mes que se evalúa no presente en su tarjeta de control, ningún retardo en su hora de entrada a sus labores.

El trabajador que obtenga la calificación correspondiente a este renglón se le pagara el importe de 1.33 días de salario integrado que en esa fecha devengue.

b) Calificación de "MB" : Se otorgara a todo trabajador que durante el mes que se evalúa presente su tarjeta de control un retardo justificado, por intermediación del jefe inmediato ante el Departamento de Recursos Humanos, dentro de los tres días naturales que sigan a la fecha de cada uno de los retardos. Para los trabajadores de unidades foráneas se les otorgara siete días naturales para tal efecto.

Al trabajador que obtenga la calificación correspondiente se le pagara el importe de 0.88 días de salario integrado que en esa fecha devengue.

c) Calificación "B": Se otorgara a todo trabajador que durante el mes que se evalúa presenten en su tarjeta de control dos retardos justificados por intermediación del jefe inmediato ante el Departamento de Recursos Humanos dentro de los tres días naturales que sigan a la fecha de cada uno de los retardos. Para los trabajadores de unidades foráneas se les otorgara hasta siete días naturales para tal efecto.

Al trabajador que obtenga la calificación correspondiente a este renglón se le pagara el importe de 0.44 días de salario integrado que en esa fecha devengue.

d) Calificación "Regular": Se le otorgara a cada trabajador que durante el mes que se evalúa presente en su tarjeta de control uno o mas retardos injustificados, o bien tres o más retardos justificados, por intermediación del jefe inmediato, ante el Departamento de Recursos Humanos, dentro de los tres días que sigan a la fecha de cada uno de los retardos. Para los trabajadores de las unidades foráneas se les concederá hasta siete días naturales para tal efecto.



Los trabajadores calificados den este renglón, no tendrán derecho a pago alguno para este rubro.

ESMERO Y EFICACIA.

Para aumentar la productividad y el rendimiento en el trabajo no solo basta que el trabajador asista regularmente a sus labores y que al hacerlo lo haga puntualmente; También debe demostrar esmero y eficiencia en las mismas, de tal manera que mantenga estas al corriente sobresaliendo en forma notable.

El Instituto para estimular este importante renglón incentivara a todos aquellos trabajadores que califiquen utilizando para ello los mismos factores y elementos empleados en puntualidad y asistencia, pero con diferentes valores en una evaluación trimestral.

a) EXCELENTE.- Es el que sobresale en sus funciones, su trabajo lo tiene adelantado, aplica iniciativa propia para organizarlo, es preciso, presenta mínimo de errores y omisiones, así mismo lo presenta con nitidez, limpieza y puntualidad, cumple con las obligaciones que como trabajador del Instituto tiene y no infringe lo que prohíbe el reglamento, en su caso es comprensivo y cortes con el publico.

El trabajador que califique en este renglón se hará acreedor a un estímulo equivalente a un día de salario integrado que en esa fecha devengue.

b) MUY BIEN.- Cumple con los requerimientos ordinarios de la función encomendada, se interesa por los problemas de su servicio y presta posibles soluciones, se esfuerza por adelantar su trabajo, poniendo cuidado en evitar errores de limpieza, trata al publico con cortesía.

El trabajador que califique en este renglón se hará acreedor a un estímulo equivalente a 0.75 días de salario integrado que en esa fecha devengue.

c) BIEN.- Llena los requerimientos del puesto, se interesa por los problemas de su servicio, pero se los presente a su jefe sin alternativas de solución, el trabajo asignado lo termina dentro de su horario normal y procura realizarlo de acuerdo a sus necesidades, respeta en forma aceptable el reglamento y normas internas, de vez en cuando es necesario rectificarlo o complementar su trabajo, da al publico un trato amable pero reservado.

El trabajador que califique en este renglón no recibirá estímulo económico.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

CONDUCTA EJEMPLAR

La asistencia regular, la puntualidad del trabajador para entrar y salir de sus labores y el esmero y eficiencia demostrados, se contempla sin lugar a dudas con la labor destacada en el mismo, su actuación meritoria y el esfuerzo constante en el trato con el público, con sus compañeros y superiores.

El Instituto incentivara a todos aquellos trabajadores que califiquen en este rubro, utilizando para ello los mismos factores y elementos empleados par calificar la puntualidad y la asistencia, aunque con valores diferentes, en una evaluación que se realizara trimestralmente.

EXCELENTE.-Se otorgara a todo trabajador que durante el trimestre que se evalúa haya observado una conducta ejemplar en relación a sus superiores, a sus compañeros de trabajo y a los derechohabientes.

El trabajador que obtenga la calificación de excelente se hará acreedor a un estímulo equivalente a un día de salario integrado que en esa fecha devengue.

MUY BIEN.- Se otorgara a todo trabajador que durante el trimestre que se evalúa haya sido objeto de una amonestación verbal en presencia del Delegado Sindical correspondiente.

El trabajador que obtenga la calificación de "Muy Bien" se hará acreedor a un estímulo equivalente a 0.75 día de salario integrado que en esa fecha devengue.

REGULAR.- Se otorgara a todo trabajador que durante el trimestre que se evalúa tenga en su expediente una nota mala o una amonestación escrita debidamente fundada.

El trabajador que obtenga la calificación de "Regular" no recibirá incentivos en este rubro.

GENERALIDADES

1.- Puntualidad y asistencia se evaluaran mensualmente por el departamento de Recursos Humanos del Instituto o por las unidades en que se deleguen dichas funciones.

2.- Los rubros de esmero, eficacia y conducta ejemplar se evaluaran trimestralmente por los subdirectores de área y los jefes de Departamento.



3.- Las calificaciones mensuales por puntualidad y asistencia se acumularan y se pagaran trimestralmente junto con los rubros de esmero, eficiencia y conducta ejemplar de acuerdo a las fechas siguientes:

- a) De enero a marzo.- Se pagaran el 15 de abril
- b) De abril a junio .-Se pagaran el 15 de julio
- c) De julio a septiembre .- Se pagaran del 15 de octubre
- d) De octubre a diciembre.- Se pagaran el 15 de enero

4.- Las madres trabajadoras con incapacidad por maternidad, serán evaluadas en el rubro de puntualidad y asistencia con la calificación "bien", teniendo derecho también de ser calificadas en los rubros de esmero, eficacia conducta ejemplar, cuando ello sea posible, cuando no se tomara en cuenta la calificación del trimestre anterior.

5.- Para calificar los rubros de esmero, eficacia y conducta ejemplar deberá llenarse la cédula de evolución anexa, la que deberá ser firmada por el jefe inmediato, el delegado sindical y por el trabajador evaluado.

6.- El instituto por conducto de los Departamentos de Recursos Humanos del Hospital Ignacio Chávez, del Hospital Adolfo López Mateos y el de las Oficinas Generales se compromete a enviar un concentrado al Suessteson de las evaluaciones realizadas.

7.- Cada uno de los rubros se califican y estimularan independientemente de las calificaciones obtenidas en lo demás.

8.- Los días concedidos para la asistencia o participación en congresos y cursos de actualización, no afectan la calificación de asistencia.

9.- La acumulación de cuatro notas buenas por diferentes conceptos, dan lugar a una nota de mérito relevante trimestral, la que se premiara con un diploma.

10.- Cuando un trabajador tenga dos notas de mérito relevante acumuladas de enero a diciembre, tendrá derecho al pago de diez días de salario por todas las prestaciones que perciba.

11.- Cuando un trabajador tenga tres notas de mérito relevante acumuladas de enero a diciembre, tendrá derecho al pago de veinte días de salario por todas las prestaciones que perciba.

12.- Cuando un trabajador tenga cuatro notas de mérito relevante acumuladas de enero a diciembre, tendrá derecho al pago de treinta días de salario por todas las prestaciones que perciba.



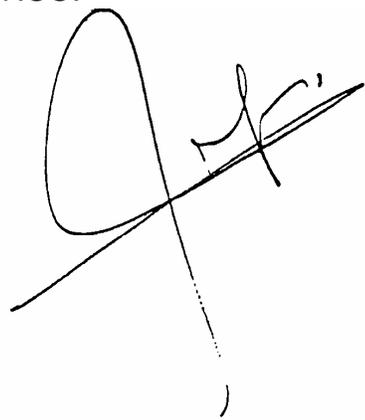
EXPUESTO Y ASENTADO LO ANTERIOR, LOS INTERVENIENTES TOMAN LOS SIGUIENTES PUNTOS DE:

ACUERDO

PRIMERO.- EL ISSSTESON Y EL SUEISSSTESON CONVIENEN QUE A PARTIR DEL 1RO. DE JULIO DE 1995, LAS EVALUACIONES DEL PERSONAL PARA LOS EFECTOS *DE* INCENTIVOS SE REGULARAN CONFORME A LOS LINEAMIENTOS DE EVALUACIÓN E INCENTIVACION COMO SE DESCRIBIÓ EN LOS PUNTOS ANTERIORES.

SEGUNDO.- QUEDAN SIN EFECTO LAS CIRCULARES Y DEMÁS DISPOSICIONES EXISTENTES EN LA MATERIA Y TODO LO QUE SE OPGA A LO QUE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS CONTEMPLADOS EN EL PRESENTE ACUERDO.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE ACUERDO Y ENTERADAS DE SU ALCANCE Y FUERZA LEGAL LO FIRMAN LAS PARTES INTERVENIENTES, EN LA CIUDAD DE HERMOSILLO, SONORA A LOS VEINTINUEVE DÍAS DEL MES DE JUNIO *DE* MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO.



FOR EL INSTITUTO

**L.A.E. RAFAEL VELEZ GONZALEZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO
DEL ISSSTESON**

FOR EL SINDICATO

**DRA. C. CELINA FIGUEROA SOTO
SECRETARIO GENERAL DEL
SUEISSSTESON**