

SISTEMA DE PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

De conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán, los trabajadores de este organismo, tendrán derecho a lo siguiente:

- Por cada cinco años de servicio efectivo prestado hasta llegar a veinticinco, a una prima de antigüedad que se determinará en el presupuesto de egresos.
- Bono anual a los trabajadores que registren asistencia de entrada durante todo un año contado de Enero a Diciembre, sin el uso de la tolerancia.

Asimismo, la Comisión otorgará a sus trabajadores distinguidos los siguientes **estímulos**:

I.- Constancia anual del mejor empleado.

II.- Días de descanso extraordinario.

III.- Derecho preferencial en las promociones escalafonarias, por capacitación.

Se otorga constancia y un bono a los trabajadores por su desempeño sobresaliente, como reconocimiento, con sujeción a lo dispuesto a las Condiciones Generales de Trabajo y las disposiciones relativas a la evaluación, asistencia y cumplimiento eficiente. El bono anual se determinará de acuerdo al valor del puesto que ocupe el trabajador.

Un trabajador se hace acreedor a la distinción del mejor empleado en los siguientes casos:

I.- Cumplimiento honesto y eficiente de sus funciones con la *productividad* y calidad previstas en las políticas internas en su caso, en las que establezca para la evaluación del desempeño.

II.- Desempeño laboral en el ejercicio de Enero a Diciembre, inclusive del año anterior, sin que se le hubiese impuesto sanción alguna ni haber incurrido en falta injustificada en sus labores.

III.- Participación y apoyo en acciones tendientes a preservar la vida, la integridad de las personas o la existencia del centro de trabajo, así como la defensa de los intereses de la dependencia.

IV.- Reconocido desempeño y creatividad en las tareas que se le encomienden.

V.- Por las propuestas que presente a su jefe inmediato con el ánimo de hacer más eficientes las funciones de su área.

Para evaluar el desempeño laboral, se asignarán calificaciones periódicas y objetivas a cada uno de los trabajadores, como resultado del ejercicio durante un tiempo determinado, del puesto para el cual han sido nombrados, en función de los grupos contenidos en las calificaciones del Tabulador de Sueldos, con base en la normatividad aplicable sobre la materia, lo dispuesto en las Condiciones Generales de Trabajo y, en su caso, en las normas o políticas internas de la CODHEY.

Se calificará igualmente, la calidad en el trabajo y el desempeño; es decir, el grado de esmero, precisión, cuidado, confiabilidad y presentación con el cual se brinda el servicio; y el volumen del trabajo que se efectúa conforme a los programas o tareas encomendadas. Sólo será factor de evaluación en los grupos de puestos que por la naturaleza de sus funciones permitan la medición del rendimiento y productividad en unidades determinadas.

Para estos efectos, se realizan las acciones necesarias de capacitación, mejoramiento de las condiciones laborales, motivación y estímulos para el bienestar del trabajador.

En ningún caso, la intensidad para elevar la calidad y el desempeño requerida, excederá los límites que racional y humanamente puedan ser desarrollados por una persona física y psíquicamente apta.

El otorgamiento de los estímulos y recompensas se sujeta estrictamente a las normas y procedimientos de observancia obligatoria para la evaluación del desempeño que emita el Presidente de la CODHEY. Las calificaciones resultantes se tomarán en cuenta para promover incentivos y otras acciones de motivación al personal, conforme a las Condiciones Generales de Trabajo, o lo que disponga las políticas internas de la CODHEY.

El sistema de evaluación inicia con la que efectúe el jefe inmediato del trabajador, siendo que los resultados derivados de las evaluaciones sobre el desempeño, calidad y productividad en el trabajo serán determinantes para el otorgamiento de un estímulo o una recompensa, y dentro de los factores escalafonarios.

A fin de fomentar la constante capacitación de los trabajadores, los jefes inmediatos, con sujeción a los programas formativos y de motivación, pueden convenir con el trabajador otras modalidades y concederle el uso de parte de la jornada laboral.

La capacitación que reciba un trabajador, sin perjuicio de los apoyos que le brinde "La Comisión", tiene derecho preferente para las promociones escalafonarias.