

2. Mixto.

En este sistema se aplicarán técnicas de muestreo o cronometraje para la medición del rendimiento individual, suprimiéndose del sistema de valoración de méritos el factor «cantidad de trabajo», transformándose la anterior escala de méritos en la siguiente:

| Puntuación | Coeficiente |
|------------|-------------|
| 48         | mínimo      |
| 52         | 5           |
| 56         | 10          |
| 60         | 15          |
| 64         | 20          |

El rendimiento definitivo a considerar para la percepción de la prima será el resultado de multiplicar el obtenido por méritos por el rendimiento.

Art. 21. Personal subalterno.

En lo posible se utilizará para la valoración de tareas, los sistemas de muestreo o cronometraje.—Debido a las grandes dificultades de aplicación, se emplearán los siguientes sistemas de valoración de méritos:

1. Méritos personales, sistema A.

Se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Cantidad de trabajo.
- Calidad de trabajo.
- Adaptabilidad.
- Conocimientos profesionales.
- Confianza y actitud.
- Asiduidad y puntualidad no justificada.

2. Méritos personales, sistema B.

Los factores a considerar serán los siguientes:

- Confianza y actitud.
- Disciplina.
- Iniciativa.
- Cantidad y calidad del trabajo.
- Trato con los demás.
- Asiduidad y puntualidad no justificada.

La suma de los puntos correspondientes a cada uno de estos factores, totalizan la puntuación por méritos de cada subalterno. La puntuación 60 equivale a un mérito mínimo.

Para la valoración se empleará indistintamente cualquiera de los sistemas indicados que más se adapte a las condiciones específicas del puesto.

| Puntuación | Coeficiente |
|------------|-------------|
| 60         | mínimo      |
| 61         | 1           |
| 62         | 2           |
| 63         | 3           |
| 64         | 4           |
| 65         | 5           |
| 66         | 6           |
| 67         | 7           |
| 68         | 8           |
| 69         | 9           |
| 70         | 10          |
| 71         | 11          |
| 72         | 12          |
| 73         | 13          |
| 74         | 14          |
| 75         | 15          |
| 76         | 16          |
| 77         | 17          |
| 78         | 18          |
| 79         | 19          |
| 80 o más   | 20          |

Art. 22. Personal de oficina técnica.

En lo posible se utilizarán para la valoración de las tareas sistemas de muestreo o cronometraje. Debido a la dificultad de aplicación, se emplearán sistemas racionales o de valoración de méritos personales.

1. Méritos personales.

Se considerarán los siguientes factores:

- Grado de preparación profesional.
- Grado de utilización.
- Iniciativa.
- Capacidad de organización.
- Espíritu de colaboración.
- Interés y comportamiento en el trabajo.
- Capacidad para asimilar nuevos métodos.
- Cantidad de trabajo.
- Calidad de trabajo.

La suma de los puntos correspondientes a cada uno de estos factores totalizan la puntuación por mérito personal de cada escala, que se traduce en el coeficiente de méritos, la puntuación 100 equivale a un mérito mínimo.

| Puntuación | Coeficiente | Puntuación | Coeficiente |
|------------|-------------|------------|-------------|
| 100        | mínimo      | 122        | 11          |
| 102        | 1           | 124        | 12          |
| 104        | 2           | 126        | 13          |
| 106        | 3           | 128        | 14          |
| 108        | 4           | 130        | 15          |
| 110        | 5           | 132        | 16          |
| 112        | 6           | 134        | 17          |
| 114        | 7           | 136        | 18          |
| 116        | 8           | 138        | 19          |
| 118        | 9           | 140 o más  | 20          |
| 120        | 10          |            |             |

Art. 23. Personal técnico de organización.

En lo posible se utilizará para la valoración de las tareas de este personal los sistemas de muestreo y cronometraje. Debido a la dificultad de aplicación, se emplearán sistemas racionales de valoración de méritos personales.

1. Méritos personales.

Se valorarán los siguientes factores:

- Conocimientos técnicos.
- Iniciativa.
- Capacidad organizativa.
- Calidad de trabajo.
- Cantidad de trabajo.
- Sentido de responsabilidad.
- Disciplina.
- Grado de utilización o adaptabilidad.
- Interés por el trabajo.
- Utilidad para la empresa.

La suma de los puntos correspondientes a cada uno de estos factores, totaliza la puntuación por méritos de cada empleado, que se traduce en un coeficiente según la tabla siguiente, en la que la puntuación 298 equivale a un mérito mínimo.

| Puntuación | Coeficiente | Puntuación | Coeficiente |
|------------|-------------|------------|-------------|
| 298 a 302  | mínimo      | 353 a 357  | 11          |
| 303 a 307  | 1           | 358 a 362  | 12          |
| 308 a 312  | 2           | 363 a 367  | 13          |
| 313 a 317  | 3           | 368 a 372  | 14          |
| 318 a 322  | 4           | 373 a 377  | 15          |
| 323 a 327  | 5           | 378 a 382  | 16          |
| 328 a 332  | 6           | 383 a 387  | 17          |
| 333 a 337  | 7           | 388 a 392  | 18          |
| 338 a 342  | 8           | 393 a 397  | 19          |
| 343 a 347  | 9           | 398 o más  | 20          |
| 348 a 352  | 10          |            |             |