

minado su reconocimiento inicial, decayendo en tal derecho el receptor en el momento en que se constate la desaparición de tales circunstancias, excepto el plus de movilidad funcional y polivalencia, que por tener carácter estructural, es de asunción obligatoria. En ningún caso, por tanto, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, a excepción del mencionado plus, originarán derecho individual alguno respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Además del Plus de Movilidad Funcional y Polivalencia, recogido en el artículo 23 del I Convenio Marco, tendrán la consideración de pluses de productividad los que a continuación se detallan y cuya cuantificación económica se recoge en el Anexo I. La vigencia de estos conceptos productivos tendrá efectos a partir del 1 de enero de 1999, con excepción del plus de actividad y desempeño, respecto del que las partes acuerdan que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2001.

Plus de jornada partida: Percibirán el plus de jornada partida aquellos trabajadores adscritos esencialmente a tareas técnico-administrativas que habitual y efectivamente realicen dicho horario.

El plus de jornada partida es incompatible con:

- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- Plus de irregularidad horaria.

Plus de especial responsabilidad y dedicación: El objetivo de dicho plus será compensar a aquellos trabajadores cuyas actividades estén comprendidas entre los niveles 9 al 12 y suponga mayor implicación, confianza y/o jefatura, y lleven implícita responsabilidad y toma de decisión, así como una disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio, siendo fijadas estas circunstancias por la Presidencia del Ente Público, a propuesta del Director correspondiente y de acuerdo con las necesidades de la organización.

Asimismo, para los perceptores de este concepto productivo, podrá modificarse el horario establecido con carácter general, de acuerdo con las necesidades requeridas, entendiéndose que la percepción del Plus compensa económicamente lo establecido sobre las variaciones del horario contempladas en el párrafo tercero del artículo 14 de este Convenio Colectivo. En cualquiera caso, el exceso de la jornada normal se compensará con carácter general dentro del mismo mes y, en casos excepcionales, en el mes siguiente.

Este plus se asignará con carácter semestral a los niveles comprendidos entre el 9 y el 12 (ambos inclusive), mediante comunicación escrita al trabajador. En ningún caso, la pertenencia a cualquiera de los niveles antes enunciados conlleva la obligatoriedad de la percepción de este plus:

Este plus será incompatible con:

- Plus de jornada partida.
- Plus de irregularidad horaria

Plus de irregularidad horaria: Tendrán derecho a la percepción de este plus los Oficiales Conductores, Conserjes y Ordenanzas que por circunstancias inherentes a sus respectivos puestos de trabajo requieran, a juicio de la Presidencia, someterse a total disponibilidad sin sujeción al horario establecido con carácter general, entendiéndose que la percepción del plus compensa la parte económica regulada en el párrafo tercero del artículo 14 de este Convenio Colectivo. En cualquier caso, el exceso de la jornada normal se compensará con carácter general dentro del mismo mes y, en casos excepcionales, en el mes siguiente.

Este plus será incompatible con los siguientes pluses:

- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- Plus de jornada partida.

Plus de actividad y desempeño: Este plus se define como de carácter variable y de abono semestral (nómina de junio y diciembre). Su percepción estará comprendida entre el 0 y el 21 por 100 correspondiente a lo percibido en concepto de jornada partida, entre el 0 y el 6 por 100 del plus de especial responsabilidad y dedicación y de irregularidad horaria, todos ellos referidos al semestre natural objeto de valoración. Se asignará a propuesta del Director respectivo por el Presidente de Puertos del Estado, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y organizativas.

Este plus tiene como objetivo compensar, entre otros:

- A aquel personal que realice efectivamente trabajos fuera de su horario habitual con carácter y causas excepcionales, perentorias y transitorias.
- Cometidos específicos de carácter coyuntural.
- Especial desempeño en las tareas realizadas por efectivos de la organización.
- Eficacia y eficiencia en el trabajo.
- Consecución de objetivos fijados por la Presidencia por departamento/grupo/equipo.
- Favorecer el desarrollo de la excelencia empresarial proyectado en Puertos del Estado.
- Mantener ratios positivos de calidad en su puesto de trabajo.

Este plus de actividad y desempeño será distribuido como resultado de la aplicación de un método de evaluación (Anexo II). Asimismo, este plus tiene un tratamiento preferente de cara a futuros incrementos salariales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Cierre año 1999 y revisiones salariales

Los conceptos productivos correspondientes al año 1999 serán los regulados en la disposición transitoria segunda del I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, de conformidad con las cuantías establecidas en los "complementos de puesto de trabajo año 1999" números 1 a 7.

La Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo acuerda y firma la revisión salarial de los conceptos productivos regulados en el mismo para los años 2000 y 2001, de conformidad con las tablas que se adjuntan como Anexo I.

Asimismo, la Mesa Negociadora encomienda a la Comisión de Vigilancia e Interpretación de este Convenio Colectivo las revisiones salariales para los años 2002 y 2003. Los trámites de esta revisión se iniciarán a instancia de cualquiera de las partes.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Normativa aplicable

Para todo lo no previsto en este Convenio Colectivo será de aplicación lo establecido en el I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás Leyes generales y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedan derogados y sustituidos todos los artículos del I Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias que hayan sido modificados o contravenga lo regulado en el Convenio Marco o en este Convenio Colectivo.

ANEXO I

Artículo 28.2.a) *Plus de jornada partida 2000:*

Nivel	Pesetas/mes
12	35.700
11	33.660
10	23.850
9	22.150
8	20.440
7	18.745
6	17.425
5	16.580
4	16.045
3	15.730
2	15.560
1	15.385

Artículo 28.2.a) *Plus de jornada partida 2000* *:

Nivel	Euros/mes
12	214,56
11	202,30
10	143,34
9	133,12
8	122,85
7	112,66
6	104,73
5	99,65
4	96,43
3	94,54
2	93,52
1	92,47

* Valores en euros: 166,386 pesetas = 1 euro.

Artículo 28.2.b) *Plus especial responsabilidad y dedicación 2000*:

Nivel	Pesetas/mes
12	43.890
11	41.700
10	39.500
9	36.210

Artículo 28.2.b) *Plus de especial responsabilidad y dedicación 2000* *:

Nivel	Euros/mes
12	263,78
11	250,62
10	237,40
9	217,63

* Valores en euros: 166,386 pesetas = 1 euro.

Artículo 28.2.c) *Plus de irregularidad horaria 2000*:

Nivel	Pesetas/mes
9	33.465
8	33.465
7	30.730
6	29.330
4	21.945

Artículo 28.2.c) *Plus de irregularidad horaria 2000* *:

Nivel	Euros/mes
9	201,13
8	201,13
7	184,69
6	176,28
4	131,89

* Valores en euros: 166,386 pesetas = 1 euro.

Artículo 15. *Descanso dominical y en días festivos 2000*.—Según regulación del Convenio y con cargo al plus de actividad y desempeño se asignará la cantidad de:

Para todos los niveles: 5.500 pesetas/día, 33,06 euros/día.

Artículo 28.2.a) *Plus de jornada partida 2001*:

Nivel	Pesetas/mes
12	36.415
11	34.335
10	24.325
9	22.595
8	20.850
7	19.120
6	17.775
5	16.910
4	16.365
3	16.045
2	15.870
1	15.695

Artículo 28.2.a) *Plus de jornada partida 2001* *:

Nivel	Euros/mes
12	218,86
11	206,36
10	146,20
9	135,80
8	125,31
7	114,91
6	106,83
5	101,63
4	98,36
3	96,43
2	95,38
1	94,33

* Valores en euros: 166,386 pesetas = 1 euro.

Artículo 28.2.b) *Plus de especial responsabilidad y dedicación 2001*:

Nivel	Pesetas/mes
12	44.770
11	42.535
10	40.290
9	36.935

Artículo 28.2.b) *Plus de especial responsabilidad y dedicación 2001* *:

Nivel	Euros/mes
12	269,07
11	255,64
10	242,15
9	221,98

* Valores en euros: 166,386 pesetas = 1 euro.

Artículo 28.2.c) *Plus de irregularidad horaria 2001*:

Nivel	Pesetas/mes
9	34.135
8	34.135
7	31.345
6	29.915
4	22.385

Artículo 28.2.c) *Plus de irregularidad horaria 2001* *:

Nivel	Euros/mes
9	205,16
8	205,16
7	188,39
6	179,79
4	134,54

* Valores en euros: 166,386 pesetas = 1 euro.

Artículo 28.2.d) *Plus de actividad y desempeño 2001*.—Los porcentajes a aplicar con carácter variable y abono semestral serán: Para todos los niveles (1 a 12), que perciban el plus de especial responsabilidad y dedicación o el plus de irregularidad horaria: Entre el 0 y el 6 por 100 del plus que tengan asignado.

Para todos los niveles (1 a 12), que perciban el plus de jornada partida: Entre el 0 y el 21 por 100 del plus asignado.

Artículo 15. *Descanso dominical y en días festivos 2001*.—Según regulación del Convenio y con cargo al plus de actividad y desempeño se asignará la cantidad de:

Para todos los niveles: 5.610 pesetas/día, 33,72 euros/día.

ANEXO II

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL INCLUIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO**Concepto y objetivos de la evaluación del desempeño**

Se entiende por evaluación del desempeño el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado en un período de tiempo determinado.

Respecto a la Dirección de equipos y personas la evaluación del desempeño constituye un instrumento básico para el ejercicio de las responsabilidades de la línea de mando sobre los empleados a su cargo.

En este sentido se pueden resumir los objetivos que deben buscarse con este procedimiento en:

- Proporcionar información al subordinado, sobre cómo lo está haciendo.
- Controlar que cada tarea se está desempeñando adecuadamente.
- Proporcionar datos válidos a efectos de retribución, de promoción.
- Ayudar a la línea de mando a adoptar medidas disciplinarias, sobre bases de información sistemáticas.
- Proporcionar información al subordinado para que pueda ejecutar mejor su trabajo.
- Facilitar la integración del subordinado a través del análisis de sus oportunidades en la organización.
- Motivar al subordinado cuando realice su trabajo satisfactoriamente.
- Facilitar la comunicación entre jefe y subordinado y potenciar su relación.

El éxito en su aplicación depende diversos factores entre los que hay que destacar el estilo de dirección predominante, el clima laboral, la calidad de las comunicaciones, los métodos de trabajo, etcétera.

El sistema se apoya en dos pilares fundamentales:

- Conocimiento de los puestos de trabajo.
- Conocimiento del equipo humano.

El éxito de la eficacia empresarial y de la motivación de su equipo humano radicará en gran medida en el acierto logrado en la armonización entre puesto y persona.

Es frecuente encontrar en las empresas una situación contradictoria:

- Se reconoce la importancia que tiene el perfecto conocimiento de las personas con vistas a aplicar con justicia y equidad sistemas de promoción, de retribución, etcétera, que constituyen aspectos clave de la vida de la empresa.
- Se rehuye la aplicación de sistemas de valoración del personal, por estimar que esta materia es muy delicada, muy subjetiva, reservada a especialistas del campo de la psicología. La línea jerárquica suele razonar así: "Si dispusiera de un sistema totalmente objetivo para evaluar a mis colaboradores, sería muy partidario de este tipo de evaluación, pero en mi caso particular es muy difícil y subjetivo..."

Ambas posiciones encierran la verdad, pero hay que ponerlas en armonía, en vez de presentarlas como conceptos antitéticos e irreconciliables.

La necesidad de valoración se justifica plenamente ante la importancia de dar respuesta a estas tres interrogantes:

- ¿Cómo es la adaptación de las personas a su puesto de trabajo? Es decir, sus conocimientos, habilidades, experiencia, motivación... ¿Son los que requiere el puesto?
- ¿Qué resultados obtiene la persona en su trabajo?
- ¿Cuáles son sus capacidades de desarrollo?

La evaluación del desempeño en Puertos del Estado

Convenio Colectivo de Puertos del Estado. Plus de actividad y desempeño

Con la firma el pasado mes de julio de 2001 del I Convenio Colectivo de Puertos del Estado aparece un nuevo concepto retributivo, el denominado como plus de actividad y desempeño. Este plus se define como de carácter variable y de abono semestral (nómina de junio y diciembre), estando su percepción comprendida entre el 0 y el 21 por 100 con respecto al plus de jornada partida y entre el 0 y 6 por 100 del plus de especial responsabilidad y dedicación y de irregularidad horaria, todos ellos referidos al semestre natural objeto de valoración. Se asignará, a propuesta del Director respectivo, por el Presidente de Puertos del Estado, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y organizativas.

Este plus tiene como objetivo compensar:

- A aquel personal que realice efectivamente trabajos fuera de su horario habitual con carácter y causas excepcionales, perentorias y transitorias.
- Cometidos específicos de carácter coyuntural.
- Especial desempeño en las tareas realizadas por efectivos de la organización.
- Eficacia y eficiencia en el trabajo.
- Consecución de objetivos fijados por la Presidencia al Área, Departamento, grupo o equipo.
- Favorecer el desarrollo de la excelencia empresarial.
- Mantener ratios de calidad en su puesto de trabajo.

Este plus será distribuido como resultado de aplicar un método de evaluación (evaluación del desempeño). Asimismo, este plus tiene un tratamiento preferente de cara a futuros incrementos salariales.

Objetivos de la evaluación del desempeño para el personal incluido en Convenio Colectivo de Puertos del Estado

Con lo enunciado anteriormente la génesis del sistema queda claramente evidenciada. Sin embargo, hay que tener en consideración que el objetivo de implantar la evaluación del desempeño no es sólo distribuir un plus que, por razones presupuestarias (no hace falta recordar que el Ente Público se encuentra sujeto a la Ley de Presupuestos) no va a ejercer un efecto excesivamente motivador desde el punto de vista retributivo.

Así, con el condicionamiento de que el sistema debe encajarse atendiendo a las características actuales de Puertos del Estado, se puede decir que se trata fundamentalmente, junto con otras medidas, de sentar las bases para adaptar la cultura de la empresa a los requerimientos del entorno:

- Paso previo a la implantación de la Gestión por Competencias.
- Punto de partida hacia una retribución variable más motivadora.
- Mejor conocimiento del equipo humano.
- Mejor conocimiento de los requerimientos de los puestos de trabajo.
- Fomentar la comunicación jefe-subordinado.
- Mejor análisis de las necesidades formativas.
- Criterios para identificar posibles promociones.
- Conocimiento del personal de los objetivos del Área y de la Empresa.

Definición de los factores

Del análisis de lo anteriormente expuesto, los aspectos fundamentales a tener en cuenta sobre los que puede incidir cada trabajador deben ser:

- Profesionalidad.
- Adaptabilidad.
- Generación de valor para el cliente (cliente externo e interno), calidad.