

Ejemplo 2:

Factor (A)	A	B.1	B.2	C	D	E	F	G	
Ponderación (B)	16	16	-	15	16	10	-	5	$\Sigma(B)=78$
Evaluación (C)	3	3	-	3	2	3	-	2	
Puntuación (B x C)	48	48	-	45	32	30	-	10	$\Sigma(B \times C)=213$
Puntuación final	$\frac{\Sigma(B \times C) \times 100}{\Sigma B} = \frac{213 \times 100}{78} = 273$								

En el ejemplo 2 no procede evaluar para el período de análisis los factores B.2 y F para ese determinado trabajador.

Tanto los factores seleccionados como su ponderación responden a las necesidades actuales de Puertos del Estado, conforme a su estrategia y cultura, y como punto de partida hacia la "gestión del cambio", como se ha puesto de manifiesto a lo largo de este documento. La variación de estas condiciones, si así se estima conveniente, podrán dar lugar a la modificación tanto de los mencionados factores como de las ponderaciones asignadas a cada uno de ellos, sin perjuicio de que deban cumplirse los trámites correspondientes de acuerdo a la normativa presupuestaria, de negociación colectiva o de cualquier otra índole.

Proceso y método de evaluación. La entrevista de evaluación

Como ya se ha indicado anteriormente, el plus de actividad y desempeño se define como de carácter variable y de abono semes-

tral (nómina de junio y diciembre, y se asignará, a propuesta del Director respectivo, por el Presidente de Puertos del Estado, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y organizativas.

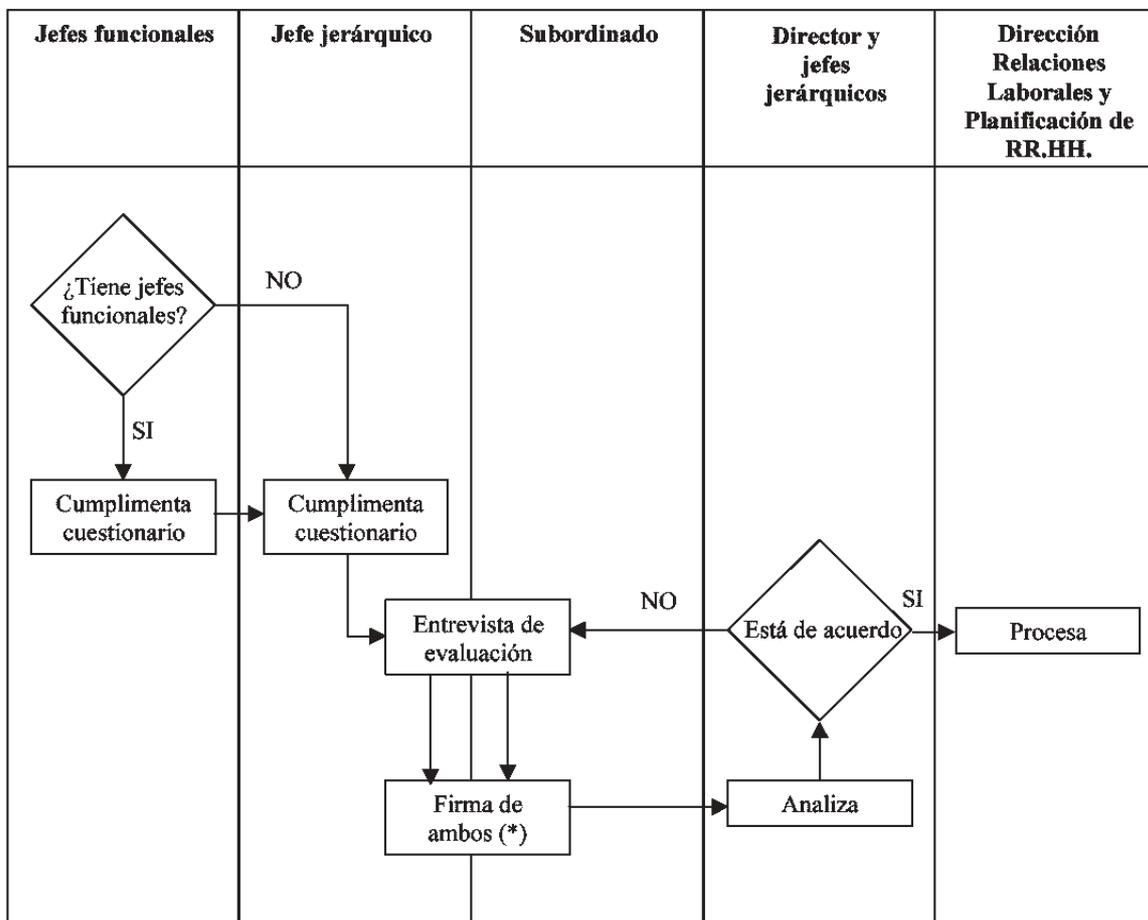
Por tanto, la evaluación debe realizarse semestralmente y con la antelación suficiente para poder cumplir con las premisas especificadas.

El método de apreciación del desempeño incluye una sesión en la que el superior jerárquico —el evaluador— contrasta con el subordinado —el evaluado— el contenido de la evaluación, utilizando como base de apoyo el cuestionario de evaluación (se adjunta cuestionario tipo dentro de este documento). Esta sesión, entrevista de evaluación, constituye un elemento clave de la apreciación; sin ella su utilidad queda muy reducida.

Dado que en Puertos del Estado existen numerosos casos en que las dependencias funcionales (superiores funcionales) se suman a la jerárquica, antes de mantenerse la correspondiente entrevista entre jefe jerárquico y subordinado, se debe haber realizado la cumplimentación de los cuestionarios de evaluación por parte de esos superiores funcionales, siendo enviados posteriormente al citado jefe jerárquico.

Ambos, superior jerárquico y subordinado, después de la entrevista, firmarán el cuestionario para el posterior visado por parte del Director. De existir entre Director y jefe jerárquico uno o más supervisores, éstos deberán igualmente visar el cuestionario.

En caso de que el subordinado no firme la evaluación por no estar de acuerdo, el inmediato superior, o el Director en caso de no solucionarse la controversia, deberá dar respuesta al conflicto contando con el apoyo de la Dirección de Relaciones Laborales y Planificación de Recursos Humanos.



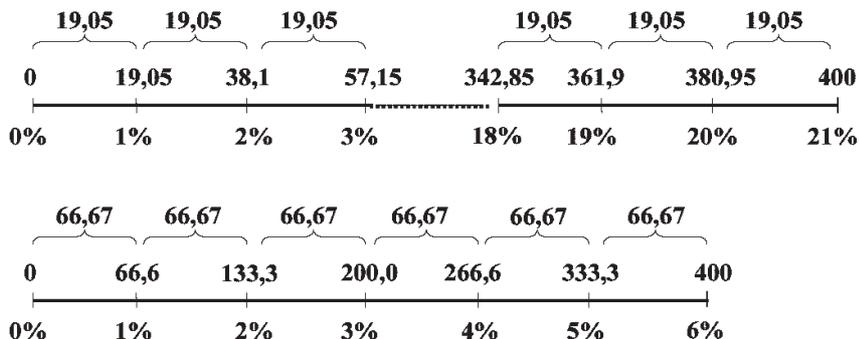
(*) En caso de que el subordinado no firme la evaluación por no estar de acuerdo, el Director deberá solucionar el conflicto contando con el apoyo de la Dirección de Relaciones Laborales y Planificación de RR.HH.

Determinación del porcentaje de retribución variable

Puntuando el desempeño de la persona en el desarrollo de su trabajo para el período de tiempo definido, hay que asignarle el porcentaje de retribución variable bajo las siguientes condiciones:

- Entre el 0 y el 21 por 100 con respecto al plus de jornada partida.
- Entre el 0 y el 6 por 100 del plus de especial responsabilidad y dedicación y de irregularidad horaria.

De esta forma, al máximo de puntuación posible, es decir 400 puntos (resultado de multiplicar la ponderación de cada subfactor por una puntuación de 4 en cada uno de ellos), le correspondería el 21% ó el 6%, según caso, de retribución variable. Por lo tanto, cada intervalo de 19,05 ó de 66,67 puntos la retribución variable sufriría una variación del 1% ($\frac{400}{21}=19,05$ ó $\frac{400}{6}=66,67$)



(03/9.810/02)

Consejería de Trabajo

Resolución de 8 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa “Saint-Gobain Vetrotex España, Sociedad Anónima” (código número 2801111).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa “Saint-Gobain Vetrotex España, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 14 de enero de 2002, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Madrid, a 8 de abril de 2002.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Representación de la dirección

- Don Santiago Villace Rodríguez.
- Don José Belzunce Varela.
- Don Emilio de las Sías Capa.
- Don Francisco Lozano de la Mata.

Representación de los trabajadores

- Don Antonio Díaz Plaza.
- Don Eduardo Gil Real.
- Don Alejandro Sánchez Cardo.

- Don Blas Aranda Fernández.
- Don José A. Fernández Heras.
- Don Francisco Tejedor Valiente.
- Don Juan M. Jiménez López.
- Don Timoteo Valero Cuesta.
- Don Manuel Peniza Abreu.
- Don José L. Bote Fernández.

En Alcalá de Henares, siendo las once horas del día 14 de enero de 2002, se reúnen los señores relacionados en el encabezamiento en la representación que para cada uno de ellos se señala como miembros de la comisión negociadora del convenio de “Saint-Gobain Vetrotex España, Sociedad Anónima”, con el siguiente orden del día:

- 1.º Revisión 2001.
- 2.º Actualización 2002.

Abierta la sesión se toman los siguientes

ACUERDOS

1.º El índice de precios al consumo (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Industria al 31 de diciembre de 2001 respecto al 31 de diciembre de 2000 es del 2,7 por 100.

Ambas partes consideran como definitivo el 2,7 por 100 como IPC correspondiente al período señalado y por tanto procede efectuar una revisión salarial por el exceso.

La cantidad a abonar a cada trabajador en concepto de revisión por IPC del año 2001 será el resultado de aplicar el porcentaje de la fórmula

$$\frac{(100 + 2,7) * 100}{100 + 2} - 100, \text{ es decir}$$

el 0,6862745 por 100 a la suma de las remuneraciones realmente percibidas desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2001 por los conceptos que figuran en los artículos 50.1 y 50.2.3 del convenio colectivo.

2.º Se han calculado los nuevos valores para el año 2002 de los diferentes conceptos incluidos en dichos puntos y que se acompañan como anexos.

- Anexo I. Tabla de remuneraciones anuales sin antigüedad.
- Anexo II. Tabla de antigüedad.