

	Total pesetas
Técnicos de organización:	
Técnicos de organización de primera	2.680.728
Auxiliar de organización	1.803.362
Cronometrador	2.406.842
Técnicos de taller:	
Encargado	2.894.618
Capataz	2.413.396

19256 RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de revisión salarial y modificación de determinados artículos del III Convenio Colectivo de la Empresa «Patentes Talgo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del acuerdo de revisión salarial y modificación de determinados artículos del III Convenio Colectivo de la empresa «Patentes Talgo, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9005832), que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 1996, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del acuerdo de revisión salarial y modificación de determinados artículos del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Redacción de algunos artículos del III Convenio Colectivo de «Patentes Talgo, Sociedad Anónima»

Artículo 14. Vacaciones.

Para la base de Las Matas, el calendario de turnos de vacaciones será el siguiente:

Turno 1: Del 22 de junio al 15 de julio y del 27 de diciembre al 2 de enero.

Turno 2: Del 16 de julio al 8 de agosto y del 20 de diciembre al 26 de diciembre.

Turno 3: Del 9 de agosto al 31 de agosto y del 3 de enero al 10 de enero.

Turno 4: Del 1 de septiembre al 24 de septiembre y la Semana Santa, se adaptará al calendario de cada año (comenzando el Lunes Santo y terminado el Lunes de Pascua).

Artículo 15.b.1. Permiso por alumbramiento de esposa.

Se concederán dos días laborables. Este tiempo podrá ser ampliado en caso de desplazamiento de acuerdo con lo que se regula en el artículo 15.b.14.

Artículo 15.b.2. Permiso por enfermedad de familiares.

Se concederá este permiso cuando se produzca el ingreso en un centro hospitalario de familiares del trabajador de hasta segundo grado de afinidad y consaguinidad con arreglo a la siguiente norma:

Tiempo de permanencia del enfermo en el centro hospitalario: Durante toda la noche o al menos doce horas. Permiso: Un día.

Tiempo de permanencia del enfermo en el centro hospitalario: Durante dos noches o treinta y seis horas. Permiso: Dos días.

(Se entenderá como período nocturno, el comprendido entre las veintidós y las seis horas).

Se pedirá en todos los casos justificante con expresión de la hora y día de ingreso y salida del centro hospitalario.

Este tiempo podrá ser ampliado en caso de desplazamiento, de acuerdo con lo que se regula en el artículo 15.b.14.

En el caso de que un trabajador reciba en el transcurso de la jornada laboral un aviso motivado por un ingreso urgente de un familiar de primer grado en un centro asistencial, el tiempo de coincidencia con dicha jornada que deba emplear para atender la urgencia será considerado permiso retribuido. Si se produce el ingreso en el centro hospitalario se estará a lo dispuesto en este artículo.

Artículo 15.b.3 Permiso por intervención quirúrgica de familiares.

Se concederá el tiempo necesario de coincidencia con la jornada laboral al que se añadirán 1,50 horas por desplazamiento para todas aquellas intervenciones de familiares de primer grado de afinidad y consaguinidad, cuando la estancia en el centro hospitalario no se prolongue durante toda la noche, o al menos doce horas, en cuyo caso se aplicaría el artículo 15.b.2.

Se pedirá en todos los casos justificante con expresión de la hora y día de ingreso y salida del centro hospitalario.

Este permiso se acumulará, en su caso, al que se regula en el artículo 15.b.2.

Artículo 15.b.4 Permiso por fallecimiento de familiares.

Donde dice: «Este tiempo podrá ser ampliado a un total de cuatro días cuando por tal motivo se tenga que efectuar un desplazamiento», debe decir: «Este tiempo podrá ser ampliado en caso de desplazamiento, de acuerdo con lo que se regula en el artículo 15.b.14».

Artículo 15.b.14. Normas y aclaración de conceptos para la concesión de permisos retribuidos.

La ampliación de los permisos por motivo de desplazamiento en aquellos en que se contemple esa posibilidad, será de un día natural para los casos en que la distancia entre el domicilio habitual del trabajador y el lugar donde se haya producido el hecho causante sea superior a 250 kilómetros y de dos días naturales si dicha distancia fuera superior a 500 kilómetros.

Las distancias respectivamente desde Rivabellosa-Valladolid y desde Port Bou-Barcelona se considerarán superiores a 250 kilómetros a estos efectos.

Todos los permisos retribuidos que se concedan en días naturales, se entiende que deben coincidir con la fecha de los hechos que los motiven, pudiendo dicha fecha coincidir con días en que ya se ha realizado la jornada laboral, o con descansos programados, lo que no será motivo para señalar nuevos días de permiso o descanso en función de dicha circunstancia.

Los beneficiarios de la concesión de permisos retribuidos reflejados en los puntos de este apartado estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija la empresa en el plazo más breve posible. En el supuesto de no cumplimentarse este requisito perderán el derecho al permiso y los días de ausencia se considerarán como faltas injustificadas al trabajo.

Artículo 20. Promoción en el trabajo.

Se añaden en el punto 1 la letra e) con la siguiente redacción:

Estos factores serán calificados por los Jefes Superiores, que realizarán las consultas oportunas con los mandos intermedios.

Artículo 21. Formación.

1. Cursos contratados u organizados por la empresa.

La dirección de la empresa facilitará los cursos de formación necesarios para la adecuación y reciclaje de los trabajadores, tanto para su adaptación a las nuevas actividades o tecnologías de la empresa como para cubrir los distintos puestos de trabajo. Estos cursos serán íntegramente a cargo de la empresa.

Cuando la totalidad o alguna parte del tiempo de formación coincida con la jornada laboral, las horas coincidentes serán computadas como jornada a todos los efectos.

Se abonarán como horas de presencia el 50 por 100 de las que se dediquen a estos cursos de formación que rebasen la jornada laboral.

Cuando con motivo de un curso de formación, el trabajador deba comer fuera de su domicilio, si dicho curso lo ha recibido en un centro de trabajo de la empresa donde exista comedor, se le suministrará la comida sin cargo. Si el curso se celebra fuera de la empresa se le abonará el importe por comida que se recoge en el anexo R.

En este último caso, se le abonarán asimismo al trabajador los gastos de desplazamiento en transporte público necesarios para acudir al lugar donde se imparta el curso, previa justificación. En el caso de que el trabajador utilice vehículo propio para desplazarse se le abonarán los kilómetros recorridos, previa justificación de los mismos, al precio por kilómetro que se estipula en el anexo Q. Si el desplazamiento en vehículo propio se realiza desde el domicilio del trabajador, se le abonarán como máximo los kilómetros de ida y vuelta a que el lugar donde se imparte el curso se halle situado desde el centro de trabajo correspondiente.

2. Becas de estudio.

A los trabajadores que cursen estudios que estén relacionados con la actividad de la empresa y tengan o puedan tener a juicio de la dirección aplicación a los puestos de trabajo ocupados por los mismos, se les concederán becas de estudios cuya cuantía ascenderá al 75 por 100 del coste de los cursos, que podrán incluir derechos de matrícula, recibos emitidos con carácter mensual o anual, y material didáctico imprescindible, previa justificación de haber superado con éxito las pruebas del curso para el que se concede la beca y aportación de los recibos o facturas abonados por el trabajador solicitante.

Artículo 30.c Viajes por incidencias.

Incidencias de corta duración en estaciones: En aquellos casos en los que sea necesario desplazarse desde el domicilio a la estación para atender a trenes que no pasen por la base, se abonará el tiempo real empleado en la revisión o reparación más una hora de presencia en concepto de compensación cuando el tiempo real empleado en dichas incidencias sea inferior a dos horas.

Artículo 34.

1. Anticipo normal.

Se eleva su cuantía mínima a 200.000 pesetas.

El saldo máximo establecido pasa de 4.364.000 pesetas a 5.000.000 de pesetas.

3. Anticipo para vivienda sin interés.

Se eleva su cuantía máxima a 1.000.000 de pesetas.

El saldo total establecido pasa de 10.909.000 a 20.000.000 de pesetas.

Artículo 35. Seguro de vida.

La empresa contratará con una Compañía de Seguros una póliza colectiva de vida, con objeto de asegurar a todos los trabajadores con una antigüedad en la empresa de tres años como mínimo, un capital para el caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta declarada por el órgano gestor competente de la Seguridad Social de acuerdo con la siguiente norma:

Capital mínimo: 5,6 veces el sueldo bruto fijo anual sin antigüedad de los trabajadores con categoría de Auxiliar A.

Capital máximo: 3,6 veces el sueldo fijo bruto anual sin antigüedad de los trabajadores con categoría de Jefe superior A.

Capital para el resto de las categorías.

Se aplicará la siguiente fórmula:

$$C = C_m + \left[\frac{C_M - C_m}{S_M - S_m} \times (S - S_m) \right]$$

C = Capital asegurado.

C_m = Capital mínimo.

C_M = Capital máximo.

S_m = Sueldo fijo bruto anual sin antigüedad de la categoría de Auxiliar administrativo A.

S_M = Sueldo fijo bruto anual sin antigüedad de la categoría de Jefe superior A.

S = Sueldo fijo bruto anual del trabajador asegurado.

Ejemplo:

Trabajador con categoría de Oficial 2.ª B y sueldo fijo bruto anual de 2.802.086 pesetas (200.149 x 14).

$$C_m = 127.584 \times 14 \times 5,6 = 10.002.586.$$

$$C_M = 398.931 \times 14 \times 3,6 = 20.106.122.$$

$$S_m = 127.584 \times 14 = 1.786.176.$$

$$S_M = 398.931 \times 14 = 5.585.034.$$

Cálculo del capital asegurado:

$$10.002.586 + \left[\frac{20.106.122 - 10.002.586}{5.585.034 - 1.786.176} \times (2.802.086 - 1.786.176) \right] = 12.704.525$$

Artículo 42. Jubilación.

A) Complemento de pensión base:

La empresa abonará al personal jubilado que tenga un mínimo de quince años de antigüedad y menos de veinticinco un complemento de pensión cuyo importe se establece en el anexo. Esta antigüedad mínima de quince años sólo se le exigirá al personal que haya ingresado en la empresa a partir del 1 de enero de 1996.

Al personal que en el momento de la jubilación tenga una antigüedad en la empresa igual o superior a veinticinco años, se le aplicarán sobre dicho complemento los siguientes coeficientes:

Años de antigüedad	Coficiente
De veinticinco a treinta cinco	1,10
Más de treinta y cinco	1,20

Al personal que en el momento de la jubilación tenga una categoría igual o superior a Jefe de equipo se le aplicarán sobre el citado complemento unos coeficientes que se denominarán de responsabilidad según la siguiente escala:

Categoría	Coficiente
Igual o superior a Jefe de Equipo e inferior a Jefe superior	1,10
A partir de Jefe superior	1,20

La equiparación a estos efectos de las categorías no comprendidas en la tabla salarial del personal de taller se hará en cada caso atendiendo a la equivalencia de los salarios brutos con los de las categorías indicadas.

Ambos coeficientes de antigüedad y responsabilidad serán acumulativos en los casos en que deban aplicarse conjuntamente.

Llamando «X» al coeficiente de antigüedad e «Y» al coeficiente de responsabilidad, la fórmula a aplicar en cada caso será:

Complemento de pensión total asignado = complemento de pensión base. «X». «Y».

En los casos de fallecimiento de personal jubilado siendo beneficiario del complemento de pensión que se establece en este artículo, el cónyuge sobreviviente percibirá el 50 por 100 del complemento de pensión que tuviera asignado el cónyuge fallecido en el momento del fallecimiento. Si la cantidad obtenida al aplicar dicho porcentaje fuera inferior al complemento de pensión base que en ese momento tuviera la empresa establecido, se le reconocerá al cónyuge sobreviviente dicho complemento de pensión.

El complemento de pensión que se regula en este artículo, sumado a la pensión de jubilación que le reconozca al trabajador la Seguridad Social, deberá garantizarle, como mínimo, el 50 por 100 del salario bruto que esté percibiendo en el momento de la jubilación.

Los complementos de pensión que se recogen en este apartado se actualizarán cada año con el incremento del IPC del año anterior.

Artículo 42.b Jubilación anticipada.

El último punto del actual Convenio Colectivo donde dice: «Las cantidades así obtenidas se reducirán en su quinta parte por cada año más con que se jubile el trabajador, hasta los sesenta y cuatro años», debe

decir: «Al trabajador que se jubile con más de sesenta años, se le abonará una quinta parte de dicha cantidad por cada año que le falte para cumplir los sesenta y cinco, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año». Esta modificación entrará en vigor el día de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los acuerdos alcanzados en la presente negociación.

Artículo 42.c Complemento de pensión para el personal de la empresa pensionista por incapacidad permanente total.

A dicho personal se le abonará el importe que se estable en el anexo Q, cuando siendo beneficiario de una pensión por incapacidad permanente total declarada siendo trabajador de la empresa, cumpla los sesenta años, siempre que en dicho momento no esté percibiendo ingresos procedentes de una actividad laboral por cuenta propia o ajena.

Artículo 43. Seguridad e higiene en el trabajo.

El contenido de este artículo será modificado en todo aquello que sea necesario para adaptar su contenido a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a su desarrollo reglamentario. Dicha modificación se llevará a efecto, comunicándose al Comité intercentros cuando se publique el Reglamento que desarrolle esta Ley.

Período de prueba: Ambas representaciones conscientes de la dificultad que presenta en la práctica la realización de contratos por tiempo indefinidos, cuando no existe con anterioridad un período suficiente para experimentar la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo, y al objeto de que la empresa pueda llegar a estar en óptimas condiciones para evaluar dicha adaptación, han decidido establecer un período de prueba de 1,5 años para los técnicos especialistas o titulaciones similares, que sean contratados por la empresa, salvo en aquellos casos en que puedan suscribirse contratos temporales de acuerdo con la legislación vigente, en los cuales se aplicará el período de prueba máximo que permita la ley.

Sistemas de incentivos.

Modificaciones planteadas para mejorar el sistema:

	Porcentaje
Personal de limpieza y taller	
Se reagrupan los valores de iniciativa y polivalencia en un solo factor.	
En la definición del factor de orden y cuidado de las herramientas, se añade una referencia al ahorro de energía, materiales, etc.	
Para valorar los factores de cantidad y calidad de trabajo se potenciará el control de aquellos trabajos cuyos tiempos ya están determinados y se medirán los que falten, tratando de medir también la calidad.	
Se establecen los siguientes factores de ponderación:	
Cantidad de trabajo y aprovechamiento del tiempo	30,00
Calidad de trabajo	30,00
Iniciativa y polivalencia	13,33
Orden y cuidado de las herramientas, de los medios y del tren, así como ahorro de material y energía	13,33
Cooperación y trabajo en equipo	13,33
Personal de circulación	
Se reagrupan los factores de iniciativa y polivalencia en un solo factor.	
Se establecen los siguientes factores de ponderación:	
Documentación de viaje	13,33
Limpieza y orden dentro del tren	30,00
Polivalencia e iniciativa	13,33
Trabajos de revisiones y reparación de tren	30,00
Partes de limpieza en terminales	13,33
Personal de oficina, técnicos y asistencia al taller	
Se establecen los siguientes factores de ponderación:	
Cantidad de trabajo	30,00
Calidad de trabajo	30,00
Iniciativa	13,33
Cooperación y trabajo en equipo	13,33
Aprovechamiento del tiempo	13,33

	Porcentaje
Mandos intermedios	
Se establecen los siguientes factores de ponderación:	
Planificación, coordinación del trabajo y sentido de la economía.	13,33
Apoyo, seguimiento y rendimiento de los trabajos realizados bajo su ámbito	30,00
Calidad de los trabajos realizados bajo su ámbito	30,00
Ecuanimidad, calidad de evaluaciones y realización correcta de la entrevista	13,33
Iniciativa, cooperación y trabajo en equipo	13,33

Los períodos de calificación y pago de incentivos serán cuatrimestrales, estableciéndose para este año el siguiente calendario, con el fin de pasar del actual sistema trimestral al cuatrimestral:

Primera calificación (trimestral), finales marzo 1996.

Segunda calificación (trimestral), finales junio 1996.

Tercera calificación (cuatrimestral), finales octubre 1996.

Cuarta calificación (cuatrimestral), finales febrero 1997.

En el año 1997 y en lo sucesivo, las calificaciones cuatrimestrales se realizarán en los meses de febrero, junio y octubre.

ANEXO A

Tabla salarial

Artículo 24. Año 1996

Categoría	Rango	Sueldo
Tabla 1. Personal taller		
Peón	B	124.431
	A	153.914
Especialista	D	129.962
	C	161.839
	B	168.578
Oficial 3. ^a	A	177.844
	E	134.122
	D	167.024
Oficial 2. ^a	C	173.451
	B	181.226
	A	188.880
Oficial 1. ^a	C	196.562
	B	204.652
	A	214.794
Jefe de equipo	C	222.301
	B	230.507
	A	239.021
Encargado	C	257.608
	B	267.477
	A	277.979
Maestro de taller	B	292.767
	A	305.998
	C	322.802
Jefe superior	B	337.033
	A	356.455
	C	375.873
	B	389.081
	A	407.907
	Tabla 2. Técnicos y Administrativos	
Auxiliar	D2	101.838
Calcador	D1	109.229
	C	113.801
	B	122.128
	A	130.455
Oficial 2. ^a Administrativo	D	138.785
	C	147.110
	B	155.937
Oficial 2. ^a Org.	A	165.294
	D	175.213
	C	185.722
Oficial 1. ^a Administrativo	C	185.722
	B	196.867
Oficial 1. ^a Org.	C	185.722
	B	196.867

Categoría	Rango	Sueldo
Ingeniero Técnico 4. ^a	A	208.681
Titulado superior 4. ^a		
Titulado medio 4. ^a		
Técnico administrativo	D	221.200
Técnico Org.	C	234.473
Proyectista 2. ^a	B	248.539
Ingeniero superior 4. ^a	A	263.452
Ingeniero técnico 3. ^a		
Titulado superior 3. ^a		
Titulado medio 3. ^a		
Jefe administrativo 2. ^a	C	279.259
Jefe Org. 2. ^a	B	296.015
Ingeniero técnico 2. ^a	A	313.776
Proyectista 1. ^a		
Ingeniero superior 3. ^a		
Titulado superior 2. ^a		
Titulado medio 2. ^a		
Jefe administrativo 1. ^a	C	332.602
Jefe Org. 1. ^a	B	351.428
Ingeniero técnico 1. ^a	A	370.254
Ingeniero superior 2. ^a		
Titulado superior 1. ^a		
Titulado medio 1. ^a		
	C	375.873
Jefe superior	B	389.081
Ingeniero superior 1. ^a	A	407.907

ANEXO B

Prestaciones sociales

Artículo 36. Año 1996

	Pesetas
Gafas	
Monturas: El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 12.100 pesetas	9.075
Nota: Una vez pagada la montura, deberá transcurrir un mínimo de cinco años para tener derecho a la prestación por otra. Para los menores de quince años este período queda establecida en tres años.	
Cristales:	
El 75 por 100 del valor real, hasta un máximo de 4.536 pesetas por cristal	3.402
Cristales bifocales:	
El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 9.076 pesetas por cristal	6.807
Lentillas:	
El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 10.588 pesetas por lentilla	7.942
<i>Dentadura (Odontología y Ortodoncia)</i>	
El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 113.443 pesetas	85.082
<i>Sonotones</i>	
El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 55.208 pesetas. Nota: Esta prestación se concederá una sola vez.	41.406
<i>Inyecciones</i>	
Hasta 268 pesetas, el 100 por 100 del importe de las facturas que se presenten por este concepto, si las facturas fueran de un importe superior al citado, se pagaría la mayor de las siguientes cantidades:	
268 pesetas o el 75 por 100 del importe de la factura presentada.	

Todas estas prestaciones, así como sus límites, se entienden aplicables a cada uno de los miembros de la familia que figuren como titular y beneficiarios de la cartilla de la Seguridad Social.

ANEXO C

Tarifas para prótesis

Artículo 36. Año 1996

Se pagará el 75 por 100 de las correspondientes facturas considerando como base tope el 75 por 100 de salario base:

	Base en 1996	75 por 100 S/base	Base en 1995
Protector de traqueotomía	718	539	694
Prótesis oculares	72.603	54.452	70.148
Prótesis mamarias	30.250	22.687	29.227
Corsé de cuatro puentes Mdez. Ros	40.626	30.469	39.252
Corsé Michel	60.502	45.376	58.456
Corsé Milwuakee	88.736	66.552	85.735
Corsé Boston	88.736	66.652	85.735
Corsé Taylor	88.736	66.552	85.735
Corsé Stagnara	88.736	66.552	85.735
Sillas de ruedas	48.402	36.301	46.765
Zapatos especiales	34.284	25.713	33.125
Piernas ortopédicas	363.013	272.260	350.737
Férulas correctoras nocturnas	104.969	78.726	101.419
Plantillas	5.040	3.780	4.870
Botas	8.068	6.051	7.795
Alza	3.024	2.268	2.922
Collarines	5.040	3.780	4.870
Bastones-Muletas	5.040	3.780	4.870
Fajas ortopédicas	24.200	18.150	23.382
Bragueros	14.113	10.585	13.636
Rodillera ortopédica	10.947	8.210	10.577
Rodillera	5.184	3.888	5.009
Rodillera elástica Vulcano	5.184	3.888	5.009
Tobillera elástica Vulcano	7.683	5.762	7.423
Medias largas	7.683	5.762	7.423
Ortesis de silicona	20.053	15.040	19.375
Talonerías	6.521	4.890	6.300

ANEXO D

Tarifas para el pago de las prestaciones odontológicas

Artículo 36. Año 1996

A) Servicios que cubre la Seguridad Social por los que se paga el 100 por 100 con el límite de las tarifas del doctor Lérída que se detallan a continuación:

	Pesetas
Periodoncia: Por cuadrante (Raspajes en encías, curetajes).	6.210
Consulta, tratamiento de estomatitis y curas	1.441
Extracción simple	2.160
Radiografía intraoral	1.296
Muelas del juicio y extracciones complicadas	3.602
Obtusiones	6.338
Reconstrucciones y obturación estética	6.915
Reconstrucciones con tornillos, espiga o similar	6.915
Levantamiento puentes, coronas y similares	3.604
Sellado (similar al empaste)	3.105
Intervención pequeña odontológica (Pulpectomía, apicectomía, etc...)	11.385
Sutura	1.553

B) Servicios por los que se pagará el 75 por 100, de las correspondientes facturas, considerando como base tope el 75 por 100 salario base:

	Base (Pesetas)	75 por 100 salario base (Pesetas)
Endodoncia:		
Incisivos	11.344	8.508
Molares	15.124	11.343
Premolares y caninos	13.008	9.756
En caso de sesiones especiales (por sesión) ..	1.511	1.133
Limpieza de boca:		
Primera sesión	3.631	2.723
Segunda sesión	1.967	1.475
Fluorización (por sesión)	1.967	1.475
Prótesis fija:		
En oro (corona, colada, tinker, veneer o intermedia)	21.932	16.449
	2.268	1.701
Incrustación, tope o similares: 2.874 pesetas (2.156 pesetas) a	4.386	3.289
En resina cada pieza	9.830	7.372
Corona metal-resina, cada pieza	15.126	11.344
Corona metal-resina especial, cada pieza	20.419	15.314
En porcelana, cada pieza	32.527	24.395
Placa de relajación de resina dura	15.525	11.644
Prótesis profiláctica:		
Aparatos en aleación de cromo, cobalto y resina acrílica:		
De 3 a 5 piezas	36.301	27.226
A partir de 6 piezas	44.621	33.466
Prótesis móviles:		
Completa (una sola arcada)	24.957	18.718
Completa (superior e inferior)	48.401	36.301
Composturas, por pieza	3.781	2.836
Resina especial	27.839	20.879

ANEXO F

Tabla de dietas por viajes

Artículo 29. Año 1996

Sueldos brutos con antigüedad

Más de	Hasta	Dietas comp.	1/2 dieta aloj./des.	1/3 dieta viaje noct.	1/4 dieta comida/cena	1/12 dieta desayuno
364.420		12.420	6.210	4.140	3.105	1.035
360.739	364.419	12.296	6.148	4.099	3.074	1.025
357.058	360.738	12.172	6.086	4.057	3.043	1.014
353.377	357.057	12.047	6.024	4.016	3.012	1.004
349.696	353.376	11.923	5.962	3.974	2.981	994
346.015	349.695	11.799	5.900	3.933	2.950	983
342.334	346.014	11.675	5.837	3.892	2.919	973
338.653	342.333	11.551	5.775	3.850	2.888	963
334.972	338.652	11.426	5.713	3.809	2.857	952
331.291	334.971	11.302	5.651	3.767	2.826	942
327.610	331.290	11.178	5.589	3.726	2.795	932
323.929	327.609	11.054	5.527	3.685	2.763	921
320.248	323.928	10.930	5.465	3.643	2.732	911
316.567	320.247	10.805	5.403	3.602	2.701	900
312.886	316.566	10.681	5.341	3.560	2.670	890
309.205	312.885	10.557	5.279	3.519	2.639	880
305.524	309.204	10.433	5.216	3.478	2.608	869
301.843	305.523	10.309	5.154	3.436	2.577	859

Más de	Hasta	Dietas comp.	1/2 dieta aloj./des.	1/3 dieta viaje noct.	1/4 dieta comida/cena	1/12 dieta desayuno
298.162	301.842	10.184	5.092	3.395	2.546	849
294.481	298.161	10.060	5.030	3.353	2.515	838
290.800	294.480	9.936	4.968	3.312	2.484	828
287.119	290.799	9.812	4.906	3.271	2.453	818
283.438	287.118	9.688	4.844	3.229	2.422	807
279.757	283.437	9.563	4.782	3.188	2.391	797
276.076	279.756	9.439	4.720	3.146	2.360	787
272.395	276.075	9.315	4.658	3.105	2.329	776
268.714	272.394	9.191	4.595	3.064	2.298	766
265.033	268.713	9.067	4.533	3.022	2.267	756
261.352	265.032	8.942	4.471	2.981	2.236	745
257.671	261.351	8.818	4.409	2.939	2.205	735
253.990	257.670	8.694	4.347	2.898	2.174	725
250.309	253.989	8.570	4.285	2.857	2.142	714
246.628	250.308	8.446	4.223	2.815	2.111	704
242.947	246.627	8.321	4.161	2.774	2.080	693
239.266	242.946	8.197	4.099	2.732	2.049	683
235.585	239.265	8.073	4.037	2.691	2.018	673
231.904	235.584	7.949	3.974	2.650	1.987	662
	231.903	7.825	3.912	2.608	1.956	652

NOTA.—Esta tabla de dietas se aplicará a partir del día 8 de marzo de 1996.

ANEXO O

Tabla de valores de las horas extraordinarias

Artículo 12. Año 1996

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
-----------	-------	----------------------------

Tabla 1. Personal taller

Peón.	B	1.717
	A	1.717
Especialista.	D	1.717
	C	1.783
	B	1.783
	A	1.783
Oficial 3. ^a	E	1.783
	D	1.783
	C	1.783
	B	1.849
	A	1.849
Oficial 2. ^a	C	1.914
	B	1.982
	A	2.048
Oficial 1. ^a	C	2.181
	B	2.181
	A	2.316
Jefe de equipo.	C	2.316
	B	2.316
	A	2.316
Encargado.	B	2.316
	A	2.316
Maestro de taller.	C	2.316
	B	2.316
	A	2.316
Jefe superior.	C	2.316
	B	2.316
	A	2.316

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
Tabla 2. Técnicos y Administrativos		
Auxiliar calcador.	D2	1.717
	D1	1.717
	C	1.717
	B	1.717
	A	1.717
Oficial 2. ^a administrativo.	D	1.849
Oficial 2. ^a Org.	C	1.849
Delineante 2. ^a	B	1.849
	A	1.849
Oficial 1. ^a administrativo.	D	2.048
Oficial 1. ^a Org.	C	2.048
Delineante 1. ^a	B	2.048
Ingeniero técnico 4. ^a	A	2.048
Titulado superior 4. ^a		
Titulado medio 4. ^a		
Técnico administrativo.	D	2.181
Técnico Org.	C	2.181
Proyectista 2. ^a	B	2.316
Ingeniero superior 4. ^a	A	2.316
Ingeniero técnico 3. ^a		
Titulado superior 3. ^a		
Titulado medio 3. ^a		
Jefe administrativo 2. ^a	C	2.316
Jefe Org. 2. ^a	B	2.316
Ingeniero técnico 2. ^a	A	2.316
Proyectista 1. ^a		
Ingeniero superior 3. ^a		
Titulado superior 2. ^a		
Titulado medio 2. ^a		
Jefe Administrativo 1. ^a	C	2.316
Jefe Org. 1. ^a	B	2.316
Ingeniero técnico 1. ^a	A	2.316
Ingeniero superior 2. ^a		
Titulado superior 1. ^a		
Titulado medio 1. ^a		
Jefe superior.	C	2.316
Ingeniero superior 1. ^a	B	2.316
	A	2.316

ANEXO P**Tabla de valores de horas de nocturnidad**

Artículo 13. Año 1996

Categoría	Rango	Precio hora nocturna
Tabla 1. Personal taller		
Peón.	B	463
	A	463
Especialista.	D	463
	C	496
	B	496
	A	496
Oficial 3. ^a	E	496
	D	496
	C	528
	B	528
	A	561
Oficial 2. ^a	C	561
	B	594
	A	627

Categoría	Rango	Precio hora nocturna
Oficial 1. ^a	C	627
	B	627
	A	627
Jefe de equipo.	C	627
	B	627
	A	627
Encargado.	B	627
	A	627
Maestro de taller.	C	627
	B	627
	A	627
Jefe superior.	C	627
	B	627
	A	627

Tabla 2. Técnicos y Administrativos

Auxiliar calcador.	D2	329
	D1	329
	C	329
	B	329
	A	329
Oficial 2. ^a administrativo.	D	433
Oficial 2. ^a Org.	C	433
Delineante 2. ^a	B	433
	A	433
Oficial 1. ^a administrativo.	D	531
Oficial 1. ^a Org.	C	531
Delineante 1. ^a	B	531
Ingeniero técnico 4. ^a	A	531
Titulado superior 4. ^a		
Titulado medio 4. ^a		
Técnico administrativo.	D	627
Técnico Org.	C	627
Proyectista 2. ^a	B	627
Ingeniero superior 4. ^a	A	627
Ingeniero técnico 3. ^a		
Titulado superior 3. ^a		
Titulado medio 3. ^a		
Jefe administrativo 2. ^a	C	627
Jefe Org. 2. ^a	B	627
Ingeniero técnico 2. ^a	A	627
Proyectista 1. ^a		
Ingeniero superior 3. ^a		
Titulado superior 2. ^a		
Titulado medio 2. ^a		
Jefe Administrativo 1. ^a	C	627
Jefe Org. 1. ^a	B	627
Ingeniero técnico 1. ^a	A	627
Ingeniero superior 2. ^a		
Titulado superior 1. ^a		
Titulado medio 1. ^a		
Jefe superior.	C	627
	B	627
Ingeniero superior 1. ^a	A	627

ANEXO Q**Diversos**

Año 1996

Artículo 31. Canon pago de kilómetros con vehículo propio.

35 pesetas/km.

Artículo 37. Fondo social y club tiempo libre.

504 pesetas. 217 pesetas.

Artículo 38. Ayuda por comidas.

Desayuno = 45 pesetas.
Comida = 195 pesetas.

* Para el personal de Montalbán, la cuantía por comida será de 317 pesetas.

Artículo 42. Pensión de jubilación base.

25.000 pesetas.

ANEXO R

Personal del Departamento de Circulación

Artículo 64. Año 1996

	Comida o cena — Pesetas	Desayuno — Pesetas
Dieta España y Portugal	1.070	175
Dieta Internacional	1.859	338
Complemento segunda noche fuera		674
Complemento tercera noche fuera		1.348

ANEXO S

Tabla de valores de las horas extraordinarias imprevistas realizadas en domingos y festivos

Artículo 11. Año 1996

Categoría	Rango	Precio de la hora
-----------	-------	-------------------

Tabla 1. Personal taller

Peón.	B	2.000
	A	2.000
Especialista.	D	2.000
	C	2.079
	B	2.079
	A	2.079
Oficial 3. ^a	E	2.079
	D	2.079
	C	2.079
	B	2.154
	A	2.154
Oficial 2. ^a	C	2.232
	B	2.308
	A	2.387
Oficial 1. ^a	C	2.542
	B	2.542
	A	2.698
Jefe de equipo.	C	2.698
	B	2.698
	A	2.698
Encargado.	B	2.698
	A	2.698
Maestro de taller.	C	2.698
	B	2.698
	A	2.698

Categoría	Rango	Precio de la hora
Jefe superior.	C	2.698
	B	2.698
	A	2.698

Tabla 2. Técnicos y Administrativos

Auxiliar calador.	D2	2.000
	D1	2.000
	C	2.000
	B	2.000
	A	2.000
Oficial 2. ^a administrativo.	D	2.154
	C	2.154
	B	2.154
	A	2.154
Oficial 1. ^a administrativo.	D	2.387
	C	2.387
	B	2.387
	A	2.387
Técnico administrativo.	D	2.542
	C	2.542
Proyectista 2. ^a	B	2.698
	A	2.698
Ingeniero superior 4. ^a	B	2.698
	A	2.698
Ingeniero técnico 3. ^a	B	2.698
	A	2.698
Titulado superior 3. ^a	B	2.698
	A	2.698
Titulado medio 3. ^a	B	2.698
	A	2.698
Jefe administrativo 2. ^a	C	2.698
	B	2.698
Jefe Org. 2. ^a	B	2.698
	A	2.698
Ingeniero técnico 2. ^a	B	2.698
	A	2.698
Proyectista 1. ^a	B	2.698
	A	2.698
Ingeniero superior 3. ^a	B	2.698
	A	2.698
Titulado superior 2. ^a	B	2.698
	A	2.698
Titulado medio 2. ^a	B	2.698
	A	2.698
Jefe Administrativo 1. ^a	C	2.698
	B	2.698
Jefe Org. 1. ^a	B	2.698
	A	2.698
Ingeniero técnico 1. ^a	B	2.698
	A	2.698
Ingeniero superior 2. ^a	B	2.698
	A	2.698
Titulado superior 1. ^a	B	2.698
	A	2.698
Titulado medio 1. ^a	B	2.698
	A	2.698
Jefe superior.	C	2.698
	B	2.698
Ingeniero superior 1. ^a	B	2.698
	A	2.698

DIVERSOS AÑO 1996

Prima de asistencia: 26.910 pesetas.

Se concederá a aquellos trabajadores hasta la categoría de Jefe Superior que no falten al trabajo por enfermedad, accidente o permisos retribuidos por causas médicas (consultas, pruebas diagnósticas, análisis clínicos, etc.), una hora completa a lo largo de todo el año.

Lo perderán los trabajadores que falten al trabajo por dichas causas, en la siguiente proporción:

A los que falten a partir de una hora pero menos de una jornada laboral, se les descontará a razón de 1.656 pesetas por hora.

A los que falten desde una jornada laboral completa hasta las horas equivalentes a cinco jornadas laborales, se les descontará 13.455 pesetas.

Quienes falten un número de horas superior a cinco jornadas laborales no percibirán premio.

No se computará como falta de asistencia al trabajo, a efectos de la percepción de esta prima, la que se produzca en el caso de que un trabajador sufra un accidente laboral a lo largo de la jornada y acuda a recibir atención médica fuera de su centro de trabajo, si se cumple alguna de las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador accidentado, una vez curado de sus lesiones, se reincorpore al trabajo dentro de la misma jornada laboral en la que ha sufrido el accidente.

2. Que sufra el accidente dentro de las últimas dos horas de su jornada laboral y se incorpore al trabajo al principio de la jornada del día siguiente.

En ambos casos se entiende que el trabajador afectado no ha sido dado de baja médica como consecuencia del accidente laboral sufrido.

Bolsa de vacaciones: 42.849 pesetas.

Precio límite de la hora de presencia: 1.717 pesetas.

El sistema de incentivos

Introducción.—Consiste en un procedimiento de retribución variable a través de datos objetivos recogidos en unos factores predefinidos y fáciles de evaluar.

Se establecen los siguientes grupos de evaluación:

Personal de limpieza y taller.

Personal de circulación.

Personal de oficinas, técnicos y asistencia al taller.

Mandos intermedios.

A cada uno de ellos le corresponden unos factores adaptados a criterios de valoración, relacionados con las tareas que desempeñan los trabajadores de cada grupo, con el fin de establecer una correlación lo más justa posible, entre su rendimiento y la retribución variable que les corresponda en función del mismo.

Estos factores no tienen por qué ser inamovibles. Podrán ser cambiados, modificados, aumentados, suprimidos o ponderados con la correspondiente comunicación a la línea de mando y al Comité, cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen, para lograr una mayor eficacia en el cumplimiento de los objetivos del sistema o cuando se considere necesario utilizar expresiones que contribuyan a facilitar la comprensión de la definición de los factores o un mayor ajuste de los mismos a la realidad e importancia de las tareas que tratan de evaluar.

Todos los evaluados deberán conocer perfectamente el sistema que les está siendo aplicado, tanto en lo que se refiere a la definición de los factores como a los diferentes niveles de evaluación y el coeficiente de ponderación que corresponda a cada uno de ellos. En consecuencia el personal de nuevo ingreso deberá ser informado de todo lo referente a este sistema de evaluación en el momento de incorporarse a la empresa.

Cuando un trabajador realice nuevas funciones que determinen su incorporación a un grupo de evaluación diferente a aquel al que pertenecía con anterioridad, deberá ser informado de este hecho y de los nuevos factores que le corresponden.

Los factores y sus definiciones

Personal de limpieza y taller (se reagrupan factores marzo 1996)

Cantidad de trabajo y aprovechamiento del tiempo.—Se valorará el tiempo en la preparación, ejecución y terminación de los trabajos, así como la constancia y el correcto aprovechamiento del tiempo en la integridad de la jornada.

Calidad de trabajo.—Se valorará el esmero, precisión y acabado de los trabajos, así como su adaptación a las normas, instrucciones y procedimientos.

Iniciativa y polivalencia (se reagrupan factores).—Se valorará la iniciativa propia para el perfeccionamiento profesional, la aportación de ideas y propuestas, así como la capacidad de detectar y solucionar problemas e identificar posibilidades de mejora. Se valorará la capacidad de adaptación a otras tareas.

Orden y cuidado de las herramientas, ahorro de energía y materiales (se añaden especificaciones).—Se valorará el orden y cuidado de las herramientas y en general todos los medios que se utilizan para el trabajo, con el consiguiente ahorro de energía y materiales.

Cooperación y trabajo en equipo.—Se valorará la capacidad de compartir con los demás experiencias y conocimientos y trabajar en equipo.

Personal de circulación (se reagrupan factores marzo 1996)

Documentación de viaje.—Se valorará la cumplimentación clara, precisa y completa de los partes de circulación, reparaciones e incidencias.

Iniciativa y polivalencia (se reagrupan factores).—Se valorará la iniciativa propia para el perfeccionamiento profesional, la aportación de ideas

y propuestas, así como capacidad de detectar y solucionar problemas e identificar posibilidades de mejora. Se valorará la iniciativa propia para el perfeccionamiento profesional, la aportación de ideas y propuestas, así como la capacidad de detectar y solucionar problemas e identificar posibilidades de mejora. Se valorará la capacidad de adaptación a las diferentes tareas, servicios y situaciones.

Trabajos de revisiones y reparaciones en el tren.—Se valorará la cantidad de revisiones realizadas, así como las reparaciones que supongan una disminución de carga de trabajo para el taller.

Partes de limpieza en terminales.—Se valorará la realización correcta y exhaustiva del parte de limpieza, indicando el estado en que se encuentra el tren al hacerse cargo del mismo.

Personal de oficinas, técnicos y asistencia al taller

Cantidad de trabajo.—Se valorará el tiempo en la preparación, ejecución y terminación de los trabajos.

Calidad de trabajo.—Se valorará el esmero, precisión y acabado de los trabajos, así como su adaptación a las normas, instrucciones y procedimientos.

Iniciativa.—Se valorará la iniciativa propia para el perfeccionamiento profesional, la aportación de ideas y propuestas, así como la capacidad de detectar y solucionar problemas e identificar posibilidades de mejora.

Cooperación y trabajo en equipo.—Se valorará la capacidad de compartir con los demás experiencias y conocimientos y trabajar en equipo.

Aprovechamiento del tiempo.—Se valorará la correcta administración del tiempo y una adecuada utilización del mismo en las relaciones telefónicas o personales.

Mandos intermedios (se reagrupan factores marzo 1996)

Planificación, coordinación del trabajo y sentido de la economía (se reagrupan factores).—Se valorará la planificación y coordinación del trabajo en el Departamento para una eficaz realización del mismo por todos los subordinados, utilizando los medios y procesos adecuados.

Se valorará la contribución a la mejora de los resultados económicos de la empresa, tratando de reducir los costes de mano de obra, herramientas, etc., en todo el área de su competencia.

Apoyo, seguimiento y rendimiento de los trabajos realizados bajo su ámbito.—Se valorará el apoyo y colaboración que preste a sus subordinados, así como el control y rendimiento de su equipo.

Calidad de los trabajos realizados bajo su ámbito.—Se valorará la perfección y esmero con que su equipo realice los trabajos que hagan innecesaria su repetición, así como el cumplimiento de las normas, instrucciones y procedimientos, entregando las calificaciones a tiempo.

Ecuanimidad, calidad de las evaluaciones y realización correcta de la entrevista (se añade especificación).—Se valorará la capacidad de una evaluación veraz, responsable y justa, así como la transmisión de información a subordinados y superiores, así como la dedicación del tiempo necesario para la realización de la entrevista.

Iniciativa, cooperación y trabajo en equipo (se reagrupan factores).—Se valorará la iniciativa propia para el perfeccionamiento profesional, la aportación de ideas y propuestas, así como la capacidad de detectar y solucionar problemas e identificar posibilidades de mejora. Se valorará la capacidad para conseguir que los subordinados trabajen con espíritu de equipo, entre ellos mismos y con los demás, dando prioridad a los intereses generales sobre los propios.

Niveles para aplicar la evaluación

- A. El rendimiento es muy superior a la media del grupo.
- B. El rendimiento es superior a la media del grupo.
- C. El rendimiento coincide con la media del grupo, aunque algunas veces es superior.
- D. El rendimiento coincide con la media del grupo.
- E. El rendimiento coincide con la media del grupo, aunque algunas veces es inferior.
- F. El rendimiento es inferior a la media del grupo.
- G. El rendimiento es muy inferior a la media del grupo.

El proceso

Cada trabajador será evaluado por el mando, que está en contacto directo con él. Se tratará de que los grupos de calificación que debe evaluar cada mando tengan el tamaño adecuado para que el seguimiento día a

día de las tareas del evaluado por parte del evaluador sea posible. Con este criterio se establece un número máximo de evaluados por evaluador de 15.

En el departamento donde se dé la circunstancia de que varios evaluadores puedan calificar a los mismos evaluados, podrá establecerse un sistema de rotación para que todos los calificados sean evaluados por los distintos evaluadores. Dicha rotación se realizará de forma que cada evaluado no sea cambiado de calificador dentro de un mismo trimestre.

El evaluador dispondrá de unos impresos donde aparecen unas casillas definidas por columnas que corresponden a los factores que debe aplicar y filas donde aparecen los niveles de evaluación (A, B, C, D, E, F y G). Dentro de cada factor el evaluador situará a los componentes de su grupo en la casilla que corresponda al nivel que considere más adecuado para cada uno de ellos, estableciendo siempre una correlación entre cada evaluado y los demás del grupo y distribuyéndolos con arreglo a la campana de Gauss, de forma que el mayor porcentaje de evaluados deberá estar en la zona central y habrá porcentajes menores en la zona más alta y más baja. En consecuencia, no será válido situar a todos los calificados en el mismo nivel.

Las evaluaciones tendrán carácter cuatrimestral a partir del mes de julio de 1996, percibiéndose durante cada cuatrimestre el incentivo alcanzado como consecuencia de la evaluación del cuatrimestre anterior.

Los evaluadores recibirán la hoja cuatrimestral de calificación en la primera semana del mes correspondiente al inicio de cada cuatrimestre en los meses de julio, noviembre y marzo (en este año 1996 en el que se pasa del sistema trimestral al cuatrimestral recibirán en la primera semana del mes de abril la correspondiente al segundo trimestre de 1996, que será la última que se realice con periodicidad trimestral).

En el primer día laborable de los últimos siete días naturales de los meses de junio, octubre y febrero, los evaluadores deberán devolver cumplimentadas las hojas cuatrimestrales de calificación (en este año 1996 la de junio tendrá por última vez carácter trimestral).

En el primer día laborable de los meses de julio, noviembre y marzo cada evaluador recibirá unas hojas con la evaluación obtenida en el cuatrimestre anterior por cada uno de sus evaluados (excepto en los próximos meses de abril y julio en los que se corresponderán por última vez al trimestre anterior). Junto con dichas hojas se entregarán los impresos de entrevistas que cada evaluador deberá celebrar con cada uno de sus evaluados antes del día 15 de cada uno de dichos meses. Esta fecha límite será válida para todo el personal, excepto para el Departamento de Circulación que dispondrá hasta el día 20.

Al término de la entrevista cada evaluador entregará a su evaluado una copia de la hoja de evaluación citada y ambos, evaluador y evaluado, firmarán la hoja entrevista que tiene por única finalidad garantizar que la misma se ha realizado. También se consignará el tiempo dedicado a dicha entrevista. En caso de que algún evaluado se negara a firmar la hoja de entrevista ésta será admitida con la sola firma del evaluador.

La hoja de calificación con el porcentaje de incentivo que va a percibir cada evaluado en el cuatrimestre siguiente, que corresponderá a las calificaciones obtenidas en el cuatrimestre anterior (excepto en el cuatrimestre formado por los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 1996 percibirá el que corresponda a las calificaciones del trimestre formado por los meses de abril, mayo y junio), la recibirá conjuntamente con la nómina del primer mes del cuatrimestre que corresponda (julio, noviembre y marzo).

Las evaluaciones deberán ser controladas y firmadas por el Jefe Superior de cada evaluador.

Cuando sea necesario, ambos analizarán conjuntamente las posibles desviaciones que a juicio del Jefe Superior pueda haber en alguna evaluación y alcanzarán un acuerdo acerca de cuál debe ser la calificación definitiva.

Mediante un proceso informático, las calificaciones de cada grupo serán ajustadas de forma que la calificación media del mismo coincida con el porcentaje que en cada momento acuerden las representaciones económicas y social de la empresa y que en este momento está fijado en el 4,75 por 100.

Cuando un evaluador tenga un grupo de calificación compuesto por uno o dos trabajadores, las calificaciones alcanzadas por los mismos no serán ajustadas de forma que se cumpla la condición señalada en el párrafo anterior. No obstante, dichas evaluaciones serán analizadas por la Dirección para comprobar, en caso de que exista excesiva desviación respecto al valor central, si la misma está justificada.

En el caso de que a algún evaluador por causas ajenas a su voluntad no le sea posible calificar a algún evaluado, fundamentalmente por falta de datos objetivos, le situará en el factor o factores respecto a los cuales se hubiera dado esta circunstancia en el nivel de evaluación central (D).

En el caso de que dentro de un cuatrimestre haya un período de vacaciones, la evaluación corresponderá al período de actividad laboral desarrollada por el evaluado durante el resto del cuatrimestre.

En cada centro de trabajo habrá un Encargado del sistema, que estará a disposición de los evaluadores para resolver cualquier duda. Este Encargado analizará las evaluaciones, estudiando las tendencias así como las posibles desviaciones o cualesquiera otras anomalías que alteren la correcta aplicación del sistema. En el caso de detectar alguna irregularidad la someterá a la Asesoría del Cent., que deberá ponerse en contacto con los responsables de la calificación afectada, con el fin de que sea oportunamente revisada. A nivel de empresa habrá dos personas responsables del buen funcionamiento del sistema que analizarán los resultados de las calificaciones y prestarán apoyo y asesoramiento a los evaluadores. Este análisis se realizará, en un principio mensualmente y más adelante con carácter trimestral o cuatrimestral.

Habrà también una Comisión de Empresa que estudiará los resultados trimestralmente.

Percepción del incentivo en caso de bajas por enfermedad

No se hará ninguna deducción para el cálculo de los incentivos en los siete primeros días naturales de baja de cada año, teniendo en cuenta que en ese período el trabajador pierde totalmente la prima de presencia. A partir del octavo día natural se le deducirá del porcentaje de incentivo que haya devengado en el cuatrimestre al que corresponda la baja 1/120 por día natural de baja. (Esta deducción tendrá por última vez carácter trimestral, aplicándose 1/90 en los dos primeros trimestres del presente año). Tanto el 1/90 como el 1/120 estarán sujetos a variación, dependiendo del número de días que tengan respectivamente los dos primeros trimestres del presente año y los cuatrimestres en lo sucesivo.

En consecuencia los trabajadores que hayan estado de baja por enfermedad o accidente más de siete días naturales en el primer trimestre percibirán el porcentaje que se acuerde, dividido entre el número de días que tiene el trimestre multiplicado por dicha cifra menos los días naturales de baja del trimestre que excedan de siete. A partir de julio de 1996 el porcentaje a aplicar será el de días que tiene el cuatrimestre.

Ejemplo:

Baja de diez días naturales.

Porcentaje incentivo: 4,75 por 100.

Porcentaje a percibir a partir de julio de 1996.

$$\frac{4,75 \text{ por } 100}{120} \times (120 - 3) = 4,63 \text{ por } 100$$

Percepción del incentivo en caso de no permanecer de alta en la empresa todo el trimestre

El devengo de los incentivos será proporcional a los días que el trabajador permanezca de alta en la empresa en el cuatrimestre al que se refiere la calificación (o trimestre si se trata de los dos primeros trimestres del presente año). Esta norma afectará fundamentalmente a los trabajadores que sean alta en la empresa después de haberse iniciado el cuatrimestre (o trimestre si se trata de los dos primeros trimestres del presente año), o que causen baja en la misma por cualquier motivo antes de su terminación.

Período mínimo necesario para ser calificado dentro de un trimestre

Para poder ser calificado en un cuatrimestre, el evaluado deberá trabajar, al menos, veinte días laborables dentro del mismo (si se trata de los dos primeros trimestres del presente año deberán ser al menos quince días). Si trabaja menos de dicho período se le calificará por alguno de los siguientes procedimientos:

1. Si tiene calificado el cuatrimestre anterior (trimestre en los dos primeros de este año), con la misma calificación que obtuvo en el mismo.
2. Si no lo tiene calificado, con el valor medio.

Todo ello sin perjuicio de que si no ha permanecido todo el cuatrimestre de alta (trimestre si se trata de los dos primeros de este año), se le calcule la proporción correspondiente sobre la prima obtenida por cualquiera de los dos procedimientos señalados.

Base para la aplicación del porcentaje de incentivo y reflejo en nómina

El porcentaje del incentivo se aplicará siempre sobre el sueldo bruto con antigüedad y tendrá únicamente repercusión en el pago de las mensualidades y nunca en las pagas extraordinarias u otras percepciones.

El incentivo irá reflejado en la nómina con su apartado correspondiente indicando el porcentaje y valor a cobrar.

19257 RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del III Convenio Colectivo entre American Airlines Inc., sucursal en España, para la Navegación Aérea y su personal contratado en España.

Visto el texto del III Convenio Colectivo entre American Airlines Inc., sucursal en España, para la Navegación Aérea y su personal contratado en España (código de convenio número 9007092), que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO ENTRE AMERICAN AIRLINES INC., SUCURSAL EN ESPAÑA PARA LA NAVEGACIÓN AÉREA Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por finalidad establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre American Airlines Inc., sucursal en España, y el personal que presta sus servicios en España.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

a) Territorial: El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que American Airlines Inc., sucursal en España (en adelante «la compañía, la empresa o American Airlines») tiene establecidos, y a los que pudiera establecer en territorio español.

b) Personal: El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que presten sus servicios en España y que hayan sido contratados en España, con cumplimiento de lo establecido en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Vigencia: La validez del presente Convenio se extiende desde el 1 de enero de 1996 hasta el día 31 de diciembre de 1996. Puede ser prorrogado automáticamente por períodos de un año natural, si no fuera denunciado por alguna de las partes, con una antelación de tres meses desde la fecha de su terminación.

En el caso de ser prorrogado automáticamente, ambas partes se comprometen a negociar todos los artículos de contenido económico, año por año, hasta tanto se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 3. Interpretación.

Para la interpretación del presente Convenio, y para entender de cuantas cuestiones se susciten en relación con su contenido, se constituirá una Comisión Paritaria, en el termino máximo de quince días laborales, contados desde su convocatoria, de la que formarán parte dos representantes de la empresa, quienes serán designados en cada caso concreto por ésta, y dos representantes de los trabajadores, que serán miembros del Comité de Empresa o personas designadas por éstos de entre los empleados.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta.

Todo lo anterior con independencia del derecho de cada parte de acudir a la Jurisdicción que estime competente para la resolución de aquellas cuestiones que se planteen.

Artículo 4. Normas de carácter interno.

Este Convenio tiene identidad propia, no afectando su contenido a las normas y regulaciones de carácter interno de la empresa, en cuanto a la organización interna del trabajo, las cuales son dictadas por la misma.

Artículo 5. Obligaciones.

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y los acuerdos contenidos en el mismo únicamente tienen validez considerados conjuntamente. Si alguna de sus cláusulas fuera declarada sin efecto por la Jurisdicción competente, deberá reconsiderarse en su conjunto y globalmente.

Artículo 6. Compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en cómputo anual con las que rigiesen anteriormente, bien por imperativo legal, Convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, concesión voluntaria de la empresa, o por cualquier causa.

Artículo 7. Absorción.

Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio serán absorbibles por cualesquiera otros que por disposición legal, Convenio, contrato, pacto o concesión que puedan establecerse en el futuro. Únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, efectuándose la comparación de forma global y anual.

Artículo 8. Organización del trabajo.

Es competencia exclusiva de la Dirección de American Airlines la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la empresa.

La Dirección de American Airlines tiene la facultad de modificar las funciones y tareas de su personal, de acuerdo con las necesidades de organización y operativas.

Este artículo queda sujeto a la legislación vigente.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Todos los empleados a quienes sea de aplicación este Convenio estarán clasificados y encuadrados por la Dirección en alguna de las categorías establecidas en el cuadro de clasificación profesional que figura en el anexo primero de este Convenio.

Se hace constar que los empleados contratados y hasta los seis meses, tendrán la categoría de Aspirante a la categoría pactada en contrato, consolidándose ésta, transcurridos los primeros seis meses.

Artículo 10. Contrataciones.

El personal será contratado de acuerdo con la legislación vigente.

El personal será contratado por el Director general de Ventas o por el Director del Aeropuerto.

Serán condiciones para el empleo definitivo entre otras:

a) Resultado favorable de un examen médico realizado por el facultativo que designe American Airlines.

b) Superar el período de prueba, que se fijará en concordancia con la legislación vigente.

El personal que reclame privilegios especiales (por ejemplo, personas incapacitadas), deberá exponer los mismos en el momento de solicitar el puesto de trabajo o antes de finalizar el período de prueba.

Artículo 11. Ingreso y período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres