

formación profesional adecuados a las características y necesidades de Electra de Logroño, S.A. y situación del personal, al objeto del mejor desempeño del puesto de trabajo y su evolución técnica y proporcionar a los trabajadores igualdad de oportunidades para promocionar en todos los niveles.

Los trabajadores se comprometen a colaborar con las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación general y, por consiguiente, a acudir a los cursos que se organicen a tales fines.

La Empresa se compromete a cumplir lo estipulado en el Convenio vigente de colaboración con el INEM, así como lo contemplado en la Orden Ministerial de 9 de febrero de 1.987, en relación con las competencias de los representantes de los trabajadores, en los cursos comprendidos en el Plan de Formación e Inserción Profesional (PLANFIP).

La formación interna en la Empresa se desarrollará mediante el Plan Estratégico de Formación (P.E.F.). Los planes parciales contenidos en el PEF serán expuestos, con explicación de criterios y limitaciones, tanto de tiempo como de costo, a los Delegados Sindicales.

Admitido como necesario el protagonismo de la línea jerárquica en el desarrollo del Plan, será expuesto y consultado a tales representantes de los trabajadores, con carácter previo a ser sometido a la aprobación de la Dirección. Para el seguimiento del Plan se arbitrará la correspondiente información en reuniones trimestrales.

**Artículo 21º) INGRESO DEL PERSONAL.**

Para la admisión de personal de nuevo ingreso se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los Reglamentos que lo desarrollan y las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo.

El período de prueba a que quedará sometido este personal será el siguiente:

Escalón	Período de prueba
1	14 días
2	14 días
2	14 días
3	14 días
4	3 meses
5	3 meses
6	3 meses
7	3 meses
8	3 meses
9	3 meses
10	3 meses
11	6 meses
12	6 meses
13	6 meses
14	6 meses
15	6 meses
Titulados Superiores	6 meses

El período de prueba no es obligatorio, pudiendo la Empresa, en consecuencia, admitir a su personal con renuncia total o parcial a su utilización.

Electra de Logroño, S.A. se compromete a transformar anualmente en contratos por tiempo indefinido, al menos un 70% de los contratos temporales con modalidades de fomento de empleo, para la formación, en prácticas y lanzamiento de nueva actividad, y que durante la vigencia de este Convenio Colectivo agoten los plazos máximos legales o los que se establecen a continuación.

Para el ingreso de este personal, se establecen los siguientes supuestos:

1º En las plazas que específicamente se definan correspondientes a los puestos de Oficial Asistencia al Abonado y Rurales, el ingreso del personal se hará reduciendo el límite de la contratación temporal a año y medio y el trabajador permanecerá otros tres años y medio en el centro de trabajo, servicio y organización. Sin perjuicio de ello, una vez transcurrido año y medio desde adquirir la condición de "plantilla", podrá optar a concursos dentro del mismo centro de trabajo, servicio y organización.

2º En el resto de los casos, cuya incorporación a "plantilla" se efectúe una vez agotados los plazos máximos legales, la permanencia será de otros dos años.

**CAPITULO IV  
RETRIBUCION DEL PERSONAL**

**Artículo 22º) RETRIBUCION DE CALIFICACION O ESCALAS DE SUELDO.**

Los sueldos durante 1990, según se trate o no de personal incluido en el Régimen de Valoración de Puestos de Trabajo, en función de las horas anuales de trabajo fijadas en el artículo 37º del presente Convenio Colectivo, y siempre que se observen los regímenes de horario establecidos en la Empresa con carácter general, una vez aplicado un incremento del 7,5% sobre los vigentes a 31-12-1989, serán los siguientes:

A) Para el personal incluido en el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo:

Escalón	Ptas. anuales
1	1.763.048
2	1.801.268
3	1.850.114
4	1.906.324
5	1.984.570
6	2.095.548
7	2.220.974
8	2.366.336
9	2.534.938
10	2.722.888
11	2.935.506
12	3.175.158
13	3.412.626
14	3.663.842
15	3.926.482

B) Para el personal no incluido en el régimen anteriormente especificado:

a) Personal Fuera de Valoración

Nivel	Ptas. anuales
T4	4.118.338
T3	4.401.768
T2	4.685.170
T1	4.963.448

b) Personal Titulado Superior

Nivel	Ptas. anuales
F2	2.944.340
F1	3.237.402
E3	3.530.436
E2	3.824.380
E1	4.118.338
D3	4.401.768
D2	4.685.170
D1	4.963.448
C3	5.240.858
C2	5.518.254
C1	5.796.644
B3	6.073.942
B2	6.351.240
B1	6.635.244
A3	6.924.680
A2	7.214.186
A1	7.503.524

**Artículo 23º) CARACTERES DEL SUELDO O RETRIBUCION DE CALIFICACION.**

Se entiende por sueldo o retribución de calificación la parte de la remuneración pactada en este Convenio que sustituyó a partir de la Valoración de Puestos de Trabajo a los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa.

En el importe anual de este concepto quedan comprendidos los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno y otro carácter y la participación en beneficios, así como también cualquier otra remuneración que la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, cuyos conceptos quedan absorbidos y compensados.

**Artículo 24º) PAGO DE LA NOMINA.**

El importe anual del sueldo continuará distribuyéndose en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se satisfarán en la primera semana del mes de julio y en diciembre.

El pago de las retribuciones seguirá realizándose a través de las entidades bancarias o de ahorro, siempre que las circunstancias lo permitan y sin que su aplicación pueda originar gastos bancarios al trabajador. Las mensualidades ordinarias se abonarán con fecha 27 de cada mes y en caso de que sea festivo, el día hábil inmediato anterior.

**Artículo 25º) ANTIGUEDAD.**

Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicios en la plantilla, cuyo importe será 2.668,00 pesetas mensuales.

Una vez cumplida la edad de 65 años no se devengarán nuevos premios de antigüedad, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del premio por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se reconoció el último trienio hasta el día 1º del semestre en que se cumplan los 65 años.

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1º de enero, o 1º de julio, según que la causa que dé origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1º ó 2º semestre del año.

Los premios de antigüedad serán abonados en las doce mensualidades normales de cada año y en las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre.