

por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de trabajadores de fecha 14 de marzo de 1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

2. Los pensionistas de la Fundación Laboral «Benito Cid» cuyo hecho causante se haya producido con anterioridad a 3 de noviembre de 1988, mantendrán las pensiones reconocidas de conformidad con las normas estatutarias y legales aplicables y, en su caso, las derivadas, que serán abonadas por la empresa directamente o mediante un sistema de aseguramiento.

3. La empresa aplicará al personal incluido en el expediente de regulación de empleo aprobado por la Dirección General de Trabajo con fecha 14 de junio de 1990, las situaciones, garantías y condiciones establecidos en el mismo.

Disposición transitoria sexta.

Dentro del primer año de vigencia del nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional se procederá a la definición de los módulos formativos y méritos específicos precisos para el alcance de los niveles retributivos de cada grupo.

Igualmente, dentro del primer año de vigencia del nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional se procederá a realizar un análisis de los módulos de formación que hasta el momento se han venido utilizando como soporte de los ascensos y promociones.

Una vez efectuado dicho análisis, y con objeto de garantizar un proceso de cambio ajustado entre el sistema vigente en el XVI Convenio Colectivo y el sistema articulado en este Convenio Colectivo, la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones realizará las convalidaciones que estime pertinentes con respecto a las anteriores acreditaciones modulares.

Del mismo modo, se procederá a realizar las equiparaciones oportunas con respecto a las anteriores capacitaciones completas.

Tanto en el caso de las convalidaciones, como en el de las equiparaciones, éstas se podrán realizar de forma directa, o bien proponiendo que las personas afectadas realicen acciones de formación complementarias.

Disposición transitoria séptima.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVII Convenio Colectivo vinieran percibiendo la gratificación de estudios establecida para los especialistas prácticos, la mantendrán en la cuantía establecida, en tanto no sean promocionados a un nivel superior de acuerdo con las condiciones establecidas en el nuevo sistema de desarrollo profesional.

Disposición transitoria octava.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, mantendrán el sistema actual de quinquenios y trienios, cuyo valor será, durante el año 1999, de 12.224 pesetas y 6.112 pesetas, respectivamente, siempre que no vulnere lo dispuesto en la legislación vigente.

Para su abono se computará la fecha en que se perfeccione por el trabajador el correspondiente derecho.

Disposición transitoria novena.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, mantendrán el actual sistema de ayuda para estudios de trabajadores e hijos de trabajadores establecido en el Reglamento de Ayudas al Estudio vigente, estando dotado económicamente de acuerdo con el siguiente baremo:

	Pesetas
a) Enseñanza Preescolar	49.976
b) Enseñanza General Básica	77.744
c) BUP, Formación Profesional, COU o estudios de grado medio	119.390
d) Estudios superiores	119.390
e) Gastos de estancia	194.355
f) Gastos de transporte	61.204

La empresa concederá una ayuda especial de hasta un máximo de 416.474 pesetas para cubrir el 75 por 100 de los gastos justificados por el trabajador y dedicados a sus hijos disminuidos psíquicos o físicos, o disléxicos, con una cuantía mínima del importe de la beca que, por su edad, corresponda al beneficiario, observándose en el régimen de estas ayudas las prescripciones establecidas actualmente en la empresa.

Disposición transitoria décima.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, podrán mantener el horario continuo vigente en el XVII Convenio Colectivo, sin derecho al percibo de las compensaciones que se fijen, sean o no económicas. La opción por mantener la jornada continuada deberá ejercitarse por cada trabajador individualmente y de forma expresa en el plazo improrrogable de dos meses a contar desde la firma del XVIII Convenio.

Disposición transitoria undécima.

Los trabajadores que a 16 de julio de 1997 pertenecieran a la plantilla fija de la empresa (con antigüedad efectiva o reconocida por haber pertenecido a otras empresas del Grupo Repsol que a dicha fecha tuvieran Planes de Pensiones constituidos), mantendrán el sistema de aportaciones al Plan de Pensiones vigente hasta ese momento, sistema que se compone de una aportación de la empresa equivalente al 5 por 100 del salario computable a efectos del Plan de cada partícipe, y una aportación del trabajador equivalente al 2 por 100 de su salario computable a efectos del Plan.

Disposición final.

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán éstas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando por tanto sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se le opongan.

No obstante como derecho supletorio en todo lo no previsto en el presente pacto colectivo, tendrán aplicación los preceptos de la Reglamentación Nacional del Trabajo propia (en tanto sigan vigentes), y demás disposiciones legales de carácter general.

19501 *RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de los Acuerdos sobre interpretación de los artículos 19 y 20 del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, y ratificación de las Instrucciones aprobadas por la Comisión General de Clasificación Profesional y sobre la ampliación de los plazos establecidos en su artículo 15 (código de convenio número 9012022).*

Visto el texto de los Acuerdos sobre interpretación de los artículos 19 y 20 del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, y ratificación de las Instrucciones aprobadas por la Comisión General de Clasificación Profesional y sobre la ampliación de los plazos establecidos en su artículo 15 (código de convenio número 9012022), que fueron suscritos con fechas 23 de febrero y 17 de junio de 1999, respectivamente, por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio, en la que está integrada la Administración y las centrales sindicales CC.OO., UGT, CSI-CSIF y CIG, en representación de la propia Administración y 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos 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, 7 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO DE LA CIVEA SOBRE INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 19 Y 20 DEL CONVENIO ÚNICO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y RATIFICACIÓN DE LAS INSTRUCCIONES APROBADAS POR LA COMISIÓN GENERAL DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único (CIVEA), en el uso de las competencias que le atribuye el artículo 3.3.a) y con el carácter que le confiere el artículo 3.4.a) del citado Convenio, ha adoptado el siguiente Acuerdo:

Primero.—El artículo 19 del Convenio Único del personal laboral establece el procedimiento por el cual puede modificarse el encuadramiento inicial de categorías profesionales en los ocho grupos profesionales, encuadramiento que figura como anexo I al Convenio Único.

Esta Comisión considera que para garantizar que el encuadramiento de las antiguas categorías en los nuevos grupos profesionales se realice con criterios técnicos y de equidad, cualquier modificación sobre lo inicialmente pactado por las partes negociadoras, debe fundarse en los criterios definidos en el capítulo IV del Convenio Único y, en particular, en su artículo 16. Es decir, considerando, valorando y ponderando adecuadamente los factores de conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Para conseguir este propósito, resulta imprescindible, en primer lugar, que la Comisión General de Clasificación apruebe con la mayor prontitud posible los criterios definitivos de clasificación profesional y, en segundo lugar, que cualquier pretensión, reclamación o propuesta de modificación de dicho encuadramiento (de las categorías profesionales en los grupos profesionales) se examine y se apruebe por la Comisión General de Clasificación, a propuesta, en todo caso, de las Subcomisiones Departamentales, como órgano técnico y especializado en esta materia, lo que resulta preceptivo de conformidad con el artículo 19 del Convenio Único.

Segundo.—Las Instrucciones de la Comisión General de Clasificación Profesional a las Subcomisiones Departamentales, sobre reclamaciones presentadas por los trabajadores en materia de clasificación profesional aprobadas por la Comisión General de Clasificación en su sesión del día 22 de febrero de 1999 se ajustan a lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio Único, en consonancia con la interpretación de esta Comisión, según ha quedado expresado en los apartados anteriores, por lo que procede su ratificación por parte de esta Comisión.

Tercero.—Por su parte, el artículo 20 del Convenio Único del personal laboral regula el procedimiento para resolver las reclamaciones individuales sobre clasificación profesional que pretendan la modificación del encuadramiento inicial de cada trabajador.

De acuerdo con el artículo 15.2 y 15.3, párrafo segundo, por tal encuadramiento inicial ha de entenderse la asignación inicial a un trabajador de una nueva categoría dentro de un grupo profesional.

Así, una vez que la Comisión General de Clasificación haya procedido a la definición de funciones de las nuevas categorías y al encuadramiento inicial en éstas de las categorías profesionales de los Convenios Colectivos de origen, la Comisión General de Clasificación establecerá los criterios necesarios para la aplicación de lo previsto en el artículo 20, teniendo en cuenta lo contemplado en el artículo 5.1.f).

Cuarto.—Esta Comisión considera también que la regulación del sistema de clasificación profesional constituye uno de los núcleos fundamentales del Convenio Único, por lo que debe cuidarse especialmente que los desarrollos y medidas que se adopten en esta materia respondan fielmente a los criterios técnicos y tratamiento homogéneo para todos los trabajadores que se desprenden del capítulo IV y que constituyen su espíritu.

Uno de los modos de garantizar la consecución de este objetivo es el examen por parte de la Comisión General de Clasificación de todas las reclamaciones en esta materia, que según se desprende con toda claridad en los artículos 19 y 20 del Convenio Único se ha regulado para que constituya una auténtica vía previa que es necesario agotar antes de acudir a otras vías administrativas o judiciales.

ACUERDO DE LA CIVEA SOBRE AMPLIACIÓN DE LOS PLAZOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 15 DEL CONVENIO ÚNICO PARA EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN POR LA COMISIÓN GENERAL DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El Pleno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único para el personal laboral de la Administración general del Estado, en la reunión celebrada el día 17 de junio de 1999, acuerda ampliar a un año desde la constitución de la Comisión General de Clasificación Profesional el plazo para que ésta proceda a la definición de las funciones de las nuevas categorías en las que quedaron integradas las actuales y al encuadramiento inicial en áreas funcionales y nuevas categorías profesionales, en lugar de seis meses que era el plazo previsto en el artículo 15 del Convenio Único.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

19502 *ORDEN de 13 de septiembre de 1999 por la que se establecen para el período 1999-2002 las bases reguladoras de la concesión de préstamos para actuaciones de fomento de la innovación tecnológica industrial de carácter medioambiental para incrementar la competitividad y la convocatoria para las solicitudes de dichas ayudas para el año 1999.*

El Ministerio de Industria y Energía, en los momentos actuales, está intentado dar un impulso a su política de promoción industrial, introduciendo el fomento de la innovación en la industria como uno de los ejes centrales de su actuación. En esta época de globalización e integración de los mercados y de aceleración del cambio técnico, la innovación se ha convertido en el elemento crítico de la competitividad empresarial. El apoyo a la aplicación de conocimientos científicos y tecnológicos a la consecución de novedades y mejoras de productos y procesos industriales, actividades que se identifican con el término innovación industrial, refuerza y complementa las acciones llevadas a cabo por este Ministerio para incrementar la competitividad empresarial, muy centradas hasta ahora en el fomento sólo de aquellas fases del proceso innovador más cercanas a la investigación.

En paralelo a la creación de un marco jurídico e instrumental que genere un entorno favorable a la innovación y dé cobertura a las actuaciones que se pretenden abordar en este ámbito para todo el sector industrial, el Ministerio de Industria y Energía está poniendo en marcha una serie de iniciativas de apoyo a la innovación tecnológica industrial, que pueden actuar como experiencias piloto, aplicadas a campos específicos en los que las necesidades de actuación se consideran más urgentes y las oportunidades de éxito se manifiestan evidentes.

Tal es el caso de la innovación industrial aplicada al medio ambiente, puesto que las mejoras y novedades medioambientales constituyen hoy día un elemento de competitividad fundamental del que depende en buena parte la viabilidad futura de numerosas empresas. Se ha pasado de una situación en la que el compromiso de la empresa con el entorno consistía en adaptarse a los requerimientos de las normativas vigentes sobre emisiones y vertidos, a otra en la que el respeto al medio ambiente incide en todas las etapas del ciclo de vida de los productos: Desde el diseño hasta el destino final de los mismos, pasando por todas las fases de producción. Este vínculo entre innovación tecnológica y medio ambiente es una excelente forma de mejorar la posición empresarial en el contexto internacional.

Por otra parte, aunque en los últimos años se ha producido en España un importante avance en materia de medio ambiente industrial, tanto en el desarrollo de tecnologías y equipos como en la incorporación de activos en la industria, la mayoría de los sectores se hallan todavía lejos de alcanzar un nivel satisfactorio para cumplir las exigencias, cada vez mayores, que se vienen imponiendo a escala internacional en este campo, muchas de las cuales, como se ha comentado, no sólo obedecen a motivos estrictamente medioambientales, sino, como consecuencia del progreso técnico, a motivos estratégicos vinculados a los mercados.

Los gastos de contenido innovador que tienen que llevar a cabo las empresas industriales para hacer frente a estos retos son muy elevados y vienen a sumarse a los también intensos esfuerzos que tienen que hacer en otros campos para adaptarse a las condiciones de competitividad que impone el mercado único. Por ello, muchas empresas difícilmente pueden acometer estas tareas que tienen como base la I+D si no cuentan con alguna ayuda que les aligere la carga que llevan implícitas, teniendo en cuenta, además, que el retorno económico directo de numerosas inversiones de la industria en medio ambiente, máxime si van asociadas a la innovación tecnológica, suele ser incierto.

Por todo ello, se ha considerado conveniente establecer para el período 1999-2002 una acción que apoye, mediante la concesión de anticipos reembolsables, el desarrollo de mejoras o novedades medioambientales con destino a la estructura productiva de las empresas o a infraestructuras de uso común que sirvan de apoyo a la actividad industrial, que mejoren la competitividad empresarial, priorizando aquellas actuaciones que tengan una importante repercusión en sectores industriales donde más acusada es esta problemática.

Por lo expuesto, en virtud de la competencia exclusiva en materia de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica