

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título, y se procede a la expedición de oficio del correspondiente duplicado.

Madrid, 11 de junio de 1997.—El Secretario de Estado, Fernando Tejerina García.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

14905 *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 1997, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo, sobre extravío de títulos de Diplomado en Profesorado de EGB.*

Por haber sufrido extravío los títulos de Diplomado en Profesorado de Educación General Básica expedidos a favor de don Cándido Catalán Chiva, el 23 de julio de 1992, doña Ana María Sabate Isern el 3 de septiembre de 1992, doña Nuria Pérez Pérez el 7 de julio de 1992, doña Tirsa Orquín Llorca el 13 de octubre de 1992, don Ricardo Mulet Cugat el 7 de octubre de 1992, doña María Teresa Ormo Tarrago el 16 de julio de 1992, doña Magdalena Hernández Martínez el 17 de noviembre de 1992, doña María del Carmen Gordillo Cuenca el 30 de julio de 1992, doña Ana Pilar Martínez Garza el 29 de julio de 1992, doña María Alba Gené Aguarod el 3 de septiembre de 1991, don Josep María Fortuny Jordi el 18 de junio de 1992, doña Rosa Fradera Martí, doña Teresa Fradera Martí el 2 de octubre de 1992, don Salvador Carrera García, el 21 de julio de 1992, doña María Felisa Carazo García el 16 de julio de 1992, doña María del Carmen Carmona Piñera el 1 de octubre de 1992, doña María Piedad Bodelón Macías el 15 de julio de 1992, doña Alicia Aguilar Sanz el 16 de julio de 1992, durante su envío por correo del Servicio de Títulos a la Escuela Universitaria de EGB de Barcelona el 19 de mayo de 1993.

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto queden nulos y sin ningún valor ni efecto los citados títulos, y se procede a la expedición, de oficio, de los correspondientes duplicados.

Madrid, 11 de junio de 1997.—El Secretario de Estado, Fernando Tejerina García.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

14906 *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 1997, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo, sobre extravío de tres títulos de Diplomado en Enfermería.*

Por haber sufrido extravío los títulos de Diplomado en Enfermería, expedidos el 21 de junio de 1993, el 30 de marzo de 1994 y el 22 de mayo de 1995, respectivamente, a favor de doña Begoña Rodríguez Bilbao, doña Ana Teresa Huerga Arrieta y don Diego Oribe Sijaviey, durante su envío por correo desde el Servicio de Títulos a la Universidad del País Vasco (Unidad de Títulos) el 19 de junio de 1996,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto queden nulos y sin ningún valor ni efecto los citados títulos, y se procede a la expedición, de oficio, de los correspondientes duplicados.

Madrid, 11 de junio de 1997.—El Secretario de Estado, Fernando Tejerina García.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

14907 *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 1997, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo, sobre extravío de un título de Diplomada en Profesorado de Educación General Básica.*

Por haber sufrido extravío el título de Diplomada en Profesorado de Educación General Básica a favor de doña Natividad Huertas García Andreo, expedido el 7 de julio de 1992, durante su envío por correo desde el Servicio de Títulos de la Universidad de Murcia, el 19 de mayo de 1993,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título, y se procede a la expedición de oficio del correspondiente duplicado.

Madrid, 11 de junio de 1997.—El Secretario de Estado, Fernando Tejerina García.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

14908 *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 1997, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo, sobre extravío de dos títulos de Doctor.*

Por haber sufrido extravío los títulos de Doctor Arquitecto a favor de don Domingo Melendo Luque, expedido el 25 de noviembre de 1988, y don Luis Machuca Santa-Cruz, expedido el 8 de noviembre de 1988, durante su envío por correo del Servicio de Títulos a la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Sevilla, el 13 de marzo de 1989,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto queden nulos y sin ningún valor ni efecto los citados títulos, y se procede a la expedición de oficio de los correspondientes duplicados.

Madrid, 11 de junio de 1997.—El Secretario de Estado, Fernando Tejerina García.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

14909 *RESOLUCIÓN de 16 de junio de 1997, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo, sobre extravío de un título de Farmacéutica especialista.*

Por haberse extraviado el título de Farmacéutico Especialista en Farmacia Hospitalaria, a favor de doña María Tordera Baviera, expedido el 28 de mayo de 1991, inscrito al número 84 del Registro Especial de la Sección de Títulos del Departamento, a la Oficina de Educación y Cultura de Valencia (Servicio de Alta Inspección del Estado),

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título, y se procede a la expedición de oficio del correspondiente duplicado por extravío.

Madrid, 16 de junio de 1997.—El Secretario de Estado, Fernando Tejerina García.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

14910 *RESOLUCIÓN de 16 de junio de 1997, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo, sobre extravío de un título de Farmacéutico especialista.*

Por haberse extraviado el título de Farmacéutico Especialista en Análisis Clínicos, a favor de don Eduardo Maza Olivera, expedido el 31 de enero de 1991, inscrito al número 1 del Registro Especial de la Sección de Títulos, al ser enviado, el día 26 de febrero de 1992, por el Servicio de Títulos del Departamento a la Dirección Provincial de Educación y Cultura de Badajoz,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título, y se procede a la expedición de oficio del correspondiente duplicado por extravío.

Madrid, 16 de junio de 1997.—El Secretario de Estado, Fernando Tejerina García.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14911 *RESOLUCIÓN de 12 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del anexo sobre homogeneización condiciones de trabajo y la nueva redacción del artículo 41, «Seguridad-salud laboral y prevención de riesgos» del Convenio Colectivo de «Fertiberia, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del anexo sobre homogeneización condiciones de trabajo y la nueva redacción del artículo 41, «Seguridad-salud laboral y prevención

de riesgos del Convenio Colectivo de «Fertiberia, Sociedad Limitada», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de marzo de 1996 (código de Convenio número 9009332), que fueron suscritos con fecha 29 de abril de 1997 por la Comisión Mixta del Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado anexo y de la nueva redacción del artículo 41 de dicho 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 junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

HOMOGENEIZACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO

«Fertiberia, Sociedad Limitada»

SISTEMA GENERAL DE COBERTURAS DE AUSENCIAS EN EL RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS

1. Sistemas de coberturas en el área de producción

1. Objeto.—La presente normativa tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 24, punto 1, del Convenio Colectivo, dando cumplimiento al compromiso de proceder a su homogeneización establecido en el citado artículo.

La normativa que se establece a continuación es el resultado del trabajo de la Comisión de Homogeneización, ratificado por la Comisión Mixta del Convenio.

2. Condiciones de trabajo homogeneizadas.—Las condiciones de trabajo que se homogeneizan con la presente normativa son las siguientes:

Grupos de Apoyo.

Flexibilidad.

Orden de coberturas.

2.1 Grupos de apoyo.

2.1.1 Definición.—Las personas integradas en el grupo de apoyo tienen como misión fundamental cubrir las ausencias que se produzcan en los puestos de trabajo de producción en régimen de turno que tengan asignados, incorporándose al cuadrante y letra que corresponda al trabajador sustituido, aunque esto suponga cambio de turno.

2.1.2 Composición.—La composición del grupo de apoyo en cada centro, en base a los puestos de estructura que debe cubrir, se determina en el documento que se adjunta como anexo I.

2.1.3 Formación.—Las personas que integran el grupo de apoyo en cada centro, recibirán la formación necesaria para desempeñar los puestos de trabajo que deban cubrir.

2.1.4 Funcionamiento.—Cuando las personas del grupo de apoyo no tengan que cubrir ausencias o realizar otros trabajos, el tiempo disponible podrá utilizarse para su formación y para facilitar la formación de los titulares de los puestos que cubren.

Si el trabajador del grupo de apoyo hubiera cubierto el turno de noche, cambiando de letra del cuadrante, y al día siguiente no tuviera que cubrir ausencia en turno de noche, descansará ese día.

La concesión de descansos compensatorios por exceso de jornadas, tanto en el turno de noche de los sábados como durante las veinticuatro horas de domingos o festivos, deberá obedecer a alguna de las causas tipificadas en el artículo 20 del Convenio Colectivo y, excepcionalmente, a razones muy justificadas no contempladas en el citado artículo.

Salvo por circunstancias debidamente justificadas, los trabajadores del grupo de apoyo descansarán a lo largo del año tantos sábados y domingos como tenga recogido por cuadrante el personal en régimen de turno rotativo continuo, y no trabajarán ininterrumpidamente más de catorce días.

Las vacaciones de este personal tendrán el mismo tratamiento que las del resto de trabajadores a turnos, es decir, mediante programación.

2.1.5 Modalidades.—La modalidad de funcionamiento de los grupos de apoyo se ajustará a alguno de los dos sistemas siguientes:

A) El personal integrado en el grupo de apoyo conoce y cubre todos y cada uno de los puestos de la/s planta/s asignada/s.

B) El personal integrado en el grupo de apoyo conoce y cubre al menos dos puestos de igual y/o inmediato superior nivel/categoría en la/s planta/s asignada/s, pudiendo o no obligar a sucesivas coberturas en sentido ascendente.

El sistema B) se considera de aplicación transitoria, hasta que en virtud de las exigencias, fundamentalmente de organización y formación, que requiere el sistema A), sea posible la aplicación de éste, sin que en ningún caso su implantación supere los plazos previstos para la aplicación definitiva de la homogeneización.

2.1.6 Categoría y retribución.—Al personal adscrito al grupo de apoyo se le reconocerá, de forma transitoria, la categoría y nivel salarial del puesto superior de los que sean apoyo, a excepción de los que impliquen mando, con independencia de la jornada que realicen cuando no tengan que cubrir ausencias.

Para las personas que integran los grupos de apoyo de la denominada modalidad A), y una vez se acometa la fase de homogeneización relativa a la estructura salarial, se determinará la categoría específica y nivel salarial que deban ostentar. Dicha categoría y nivel salarial tenderán a situarse entre la del primer nivel de mando (Contraamaestre, Maestro, Ayudante técnico, etc.) y la de Panelista.

Las personas integrantes en esta modalidad de grupo de apoyo tendrán prioridad, en igualdad de condiciones, para cubrir las vacantes del primer nivel de mando de los puestos que cubre.

El personal adscrito al grupo de apoyo del sistema A), percibirá una compensación económica mensual de 14.585 pesetas brutas doce veces al año.

En cualquier caso, la suma del importe anual de esta compensación, más el importe anual del nivel salarial que definitivamente se asigne al personal integrado en el grupo de apoyo, no podrá superar el importe anual del nivel salarial de la categoría inmediata superior a la del grupo de apoyo, dentro de la nueva estructura salarial, en igualdad de régimen de trabajo.

Cuando el personal del grupo de apoyo cubra un puesto de mando percibirá la diferencia de superior categoría mientras dure esta situación.

El personal del grupo de apoyo que pertenezca al sistema B) percibirá una compensación económica mensual, mientras permanezca en este sistema, de 8.335 pesetas brutas, doce veces al año.

2.2 Flexibilidad.

2.2.1 Definición.—La flexibilidad es un sistema complementario a los grupos de apoyo y tiene por objeto el aumento de la productividad, mediante una mayor cualificación del personal, que permite cubrir ausencias del personal de producción, que, por cualquier causa, se produzcan en los cuadrantes de turnos, en puestos de superior o igual categoría, evitando o reduciendo la realización de horas extraordinarias.

Excepcionalmente, se podrán cubrir ausencias en puestos de inferior categoría, si así se decide en el ámbito del centro de trabajo entre las partes firmantes.

2.2.2 Composición.—La inclusión en el sistema de flexibilidad será voluntaria para el trabajador.

La determinación de los puestos objeto de cobertura por personal flexible, se efectuará por la dirección de cada centro de trabajo, siendo analizada en el ámbito del propio centro entre las partes firmantes.

Aunque inicialmente dicha determinación no deberá tener límite alguno, si llegado el momento de su implantación, el número de trabajadores que haya solicitado su inclusión en el sistema de flexibilidad, resultara desequilibrado por exceso, deberá reconducirse en el propio centro al dimensionamiento necesario, a la vista, sobre todo, de la evolución que se produzca en el funcionamiento de los grupos de apoyo y la concesión de descansos compensatorios dentro del plazo previsto en el Convenio, en base a lo cual se determinará el número necesario de flexibles.

En todo caso, durante los dos primeros años de funcionamiento, se procederá a revisar semestralmente en cada centro de trabajo, el número de personas adscrito a este sistema, con el fin de alcanzar la dimensión adecuada de este colectivo.

El personal incluido en este sistema debe conocer uno o dos puestos, además del suyo, de la planta a la que pertenezca.

No obstante lo anterior, se podrán asignar a personal flexible puestos de otra planta o unidad distinta a la suya, cuando exista un desequilibrio evidente en el número de flexibles adscritos a cada planta o unidad.

En la asignación de los puestos se tendrá en cuenta la formación y experiencia profesional de los trabajadores.

El personal integrante de los grupos de apoyo no podrá pertenecer a este sistema.

2.2.3 **Funcionamiento.**—La flexibilidad para sustituir al ausente incluye la modificación de su horario habitual o cambio de turno, si la cobertura de la ausencia lo exigiera.

En la cobertura de ausencias por el personal flexible se seguirá el siguiente orden de prelación:

- 1.º El trabajador flexible que se encuentre libre de servicio.
- 2.º El trabajador flexible que una vez concluida su jornada normal la prolongue cuatro horas, si en el turno siguiente al del ausente existiera un trabajador flexible del mismo puesto que tendrá que adelantar su jornada en cuatro horas.
- 3.º El trabajador flexible que se encuentre de descanso en virtud de su cuadrante.

En todo caso, se respetará el descanso entre jornadas, y no trabajarán ininterrumpidamente más de catorce días.

Con independencia de que surja o no la necesidad de sustituir ausencias, el personal incluido en el sistema de flexibilidad, tras recibir la formación necesaria, desempeñará periódicamente, cuando las circunstancias lo permitan, el/los puesto/s que se le asignen adicionalmente, al objeto de mantener actualizado el conocimiento del/de los mismo/s.

2.2.4 **Compensación.**—El personal incluido en este sistema percibirá una compensación económica mensual, distinta en función del número de puestos que se le asignen y esté en disposición de desempeñar, aparte del suyo, además de la diferencia salarial que le pudiera corresponder durante el tiempo que desempeñe un puesto asignado de superior categoría.

Dicha compensación económica mensual, a percibir 12 veces al año, se ajustará al siguiente baremo:

- Un puesto (además del suyo): 4.600 pesetas brutas.
- Dos puestos (además del suyo): 6.500 pesetas brutas.

Las horas realizadas por encima de la jornada anual, en aplicación del sistema de flexibilidad, serán compensadas con descansos, en la proporción de 1,5 horas de descanso por cada hora realizada en exceso.

Cuando un trabajador incluido en el sistema de flexibilidad deje de cubrir una ausencia en uno de los puestos que tenga asignados, sin que a juicio de las partes firmantes exista causa justificada, podrá ser excluido de este sistema, dejando de percibir la compensación económica que por este concepto venga percibiendo.

2.3 **Orden de coberturas.**—Las ausencias en los puestos de trabajo a turnos en el área de producción se cubrirán según el orden siguiente:

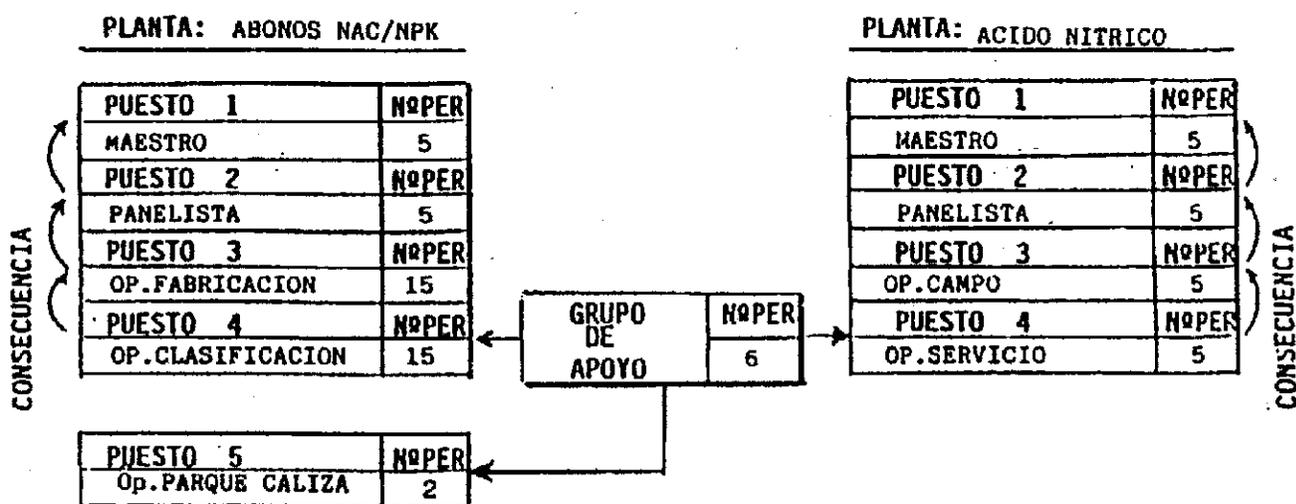
- 1.º Con personal del grupo de apoyo, siguiendo el sistema de funcionamiento de dicho grupo establecido en cada centro.
- 2.º Con personal flexible.
- 3.º Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente lo acepta.
- 4.º Prolongando cuatro horas la jornada el trabajador saliente y ampliando y adelantando en cuatro horas la jornada el trabajador entrante, si este último lo acepta.
- 5.º Si agotado el orden preferencial que antecede no se dispusiera de personal para la sustitución, el trabajador que está en el puesto de trabajo deberá doblar la jornada.

ANEXO I

COMPOSICIÓN Y DOTACIÓN DE LOS GRUPOS DE APOYO

SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "B"

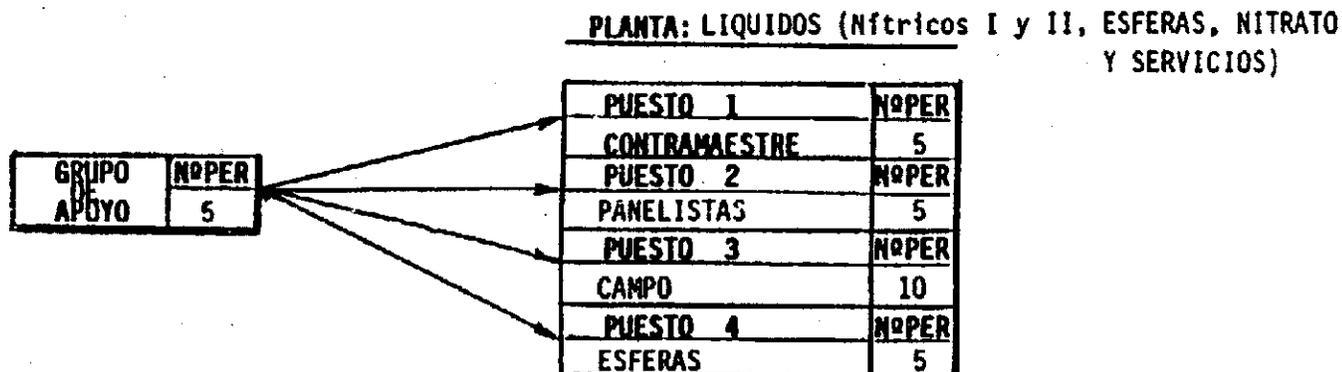
CENTRO DE TRABAJO: AVILES



SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

(Cobertura a una planta)

CENTRO DE TRABAJO: CARTAGENA

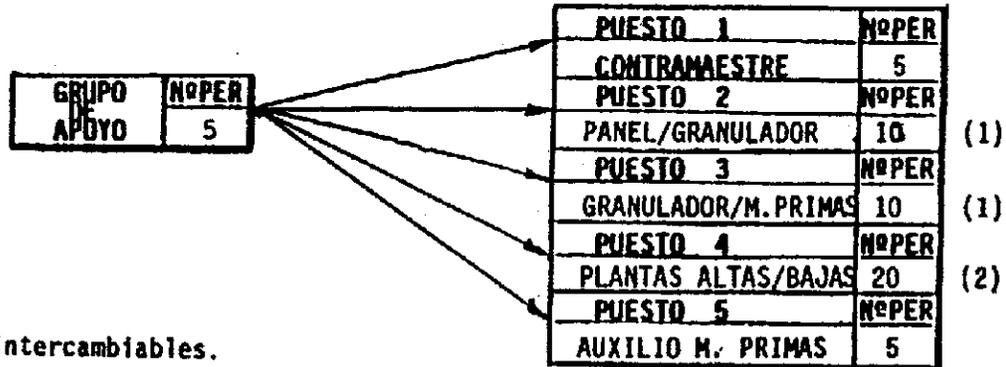


SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

CENTRO DE TRABAJO: CARTAGENA

(Cobertura a una planta)

PLANTA: GRANULACION (dos Trenes)



- (1) 2 puestos intercambiables.
- (2) 2 puestos intercambiables por Tren.

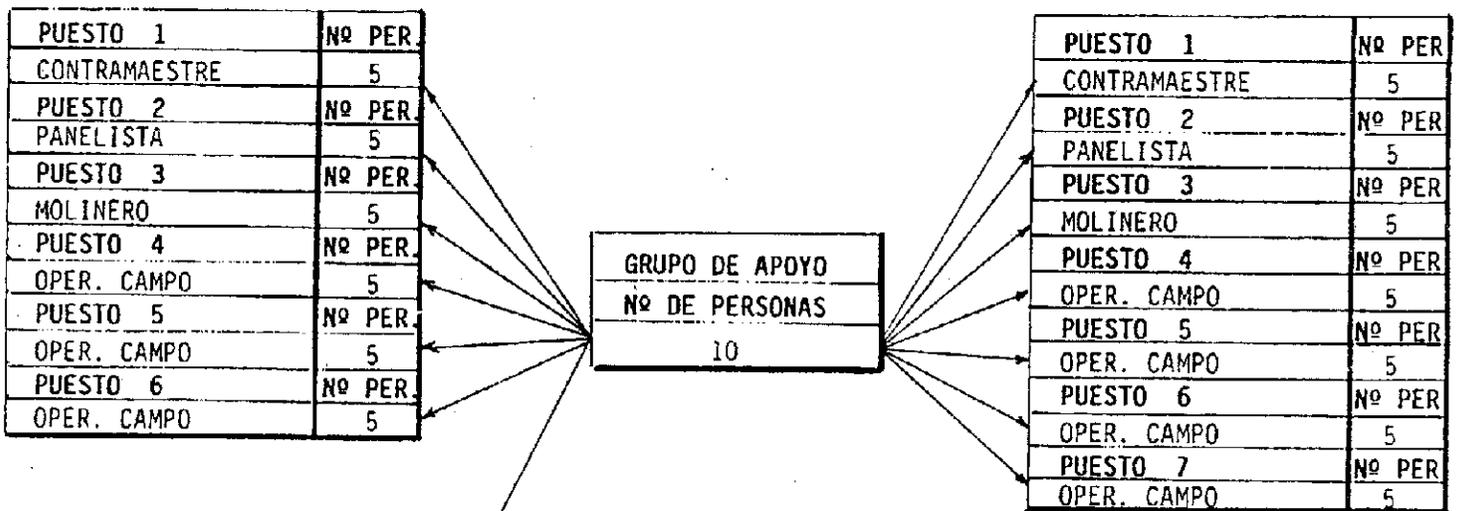
SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

CENTRO DE TRABAJO: HUELVA

COBERTURA ZONA FOSFORICO

PLANTAS AF-1 y AF-2

PLANTAS AF-3 y AF-4



MEDIO AMBIENTE

PUESTO 1	Nº PER.
OPERADOR	5

SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

CENTRO DE TRABAJO: HUELVA

COBERTURA ZONA SULFURICO

PLANTAS AS-1

PUESTO	Nº PER.
PUESTO 1	Nº PER.
CONTRAMAESTRE	5
PUESTO 2	Nº PER.
PANELISTA	5
PUESTO 3	Nº PER.
OPER. TORRES	5
PUESTO 4	Nº PER.
MAESTRO HORNERO	5
PUESTO 5	Nº PER.
AYTE. HORNERO	5
PUESTO 6	Nº PER.
OPER. TROMEL	5

PLANTAS AS-3

PUESTO	Nº PER.
PUESTO 1	Nº PER.
CONTRAMAESTRE	5
PUESTO 2	Nº PER.
PANELISTA	5
PUESTO 3	Nº PER.
OPER. TORRES	5
PUESTO 4	Nº PER.
MAESTRO HORNERO	5
PUESTO 5	Nº PER.
AYTE. HORNERO	5
PUESTO 6	Nº PER.
OPER. TROMEL	5

GRUPO DE APOYO
Nº DE PERSONAS
9

COMUN

PUESTO	Nº PER.
PUESTO 1	Nº PER.
OPER. PIRITAS	5
PUESTO 2	Nº PER.
OPER. PIRITAS	5

PLANTAS AS-4

PUESTO	Nº PER.
PUESTO 1	Nº PER.
CONTRAMAESTRE	5
PUESTO 2	Nº PER.
PANELISTA	5
PUESTO 3	Nº PER.
OPER. TORRES	5
PUESTO 4	Nº PER.
MAESTRO HORNERO	5
PUESTO 5	Nº PER.
AYTE. HORNERO	5
PUESTO 6	Nº PER.
OPER. TROMEL	5

TOTAL PLANTILLA ZONA SULFÚRICO

109

SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

CENTRO DE TRABAJO: HUELVA

COBERTURA ZONA SOLIDOS

PLANTAS D.A.P.-M.A.P., 1 y 2

PUESTO	Nº PER
PUESTO 1	5
CONTRAMAESTRE	5
PUESTO 2	5
PANELISTA	5
PUESTO 3	5
GRANULISTA	5
PUESTO 4	5
OP. CAMPO D.A.P.	5
PUESTO 5	5
OP. LABORATORIO	5
PUESTO 6	5
OP. CAMPO MAP 1/2	5

GRUPO DE APOYO	Nº DE PERSONAS
	7

PLANTAS N.P.K.y FOSE.S

PUESTO	Nº PER
PUESTO 1	5
CONTRAMAESTRE	5
PUESTO 2	5
PANELISTA N.P.K.	5
PUESTO 3	5
PANELISTA F.S.	5
PUESTO 4	5
GRANULISTA N.P.K.	5
PUESTO 5	5
PESOMETRISTA N.P.K.	5
PUESTO 6	5
OP. CAMPO N.P.K.	5
PUESTO 7	5
OP. CAMPO N.P.K.	5
PUESTO 8	5
OP. CAMPO F.S.	5

TOTAL PLANTILLA ZONA SÓLIDOS 77

SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

CENTRO DE TRABAJO: HUELVA

COBERTURA ZONA SERVICIOS

PLANTAS

PUESTO	Nº PER
PUESTO 1	5
OP. TRATAMIENTO AGUA	5
PUESTO 2	5
OP. TURBO GENERADOR	5
PUESTO 3	5
OP. ACIDOS DEBILES	5
PUESTO 4	5
OP. RED/VAPOR/AGUAMAR	5
PUESTO 5	5
OP. ALMACENAMTº NH3	5
PUESTO 6	5
OP. SERV. GRALES. ABONO	5
PUESTO 7	5
OP. CALDERAS ABONOS	5
PUESTO 8	5
AYTE. TRAT. AGUAS ABONO	5

GRUPO DE APOYO	Nº DE PERSONAS
	3

TOTAL PLANTILLA ZONA SERVICIOS

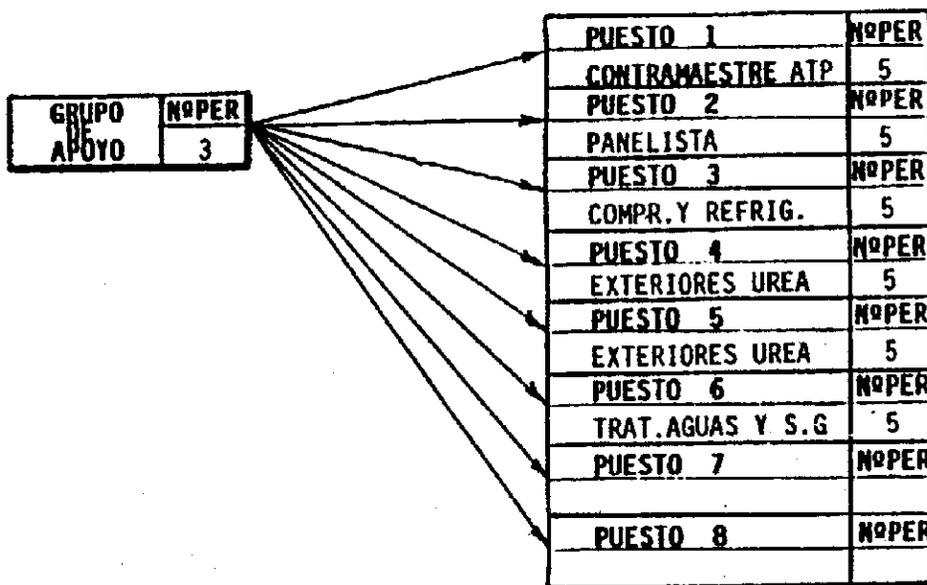
43

SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

(Cobertura a una planta)

CENTRO DE TRABAJO: PALOS

PLANTA: UREA

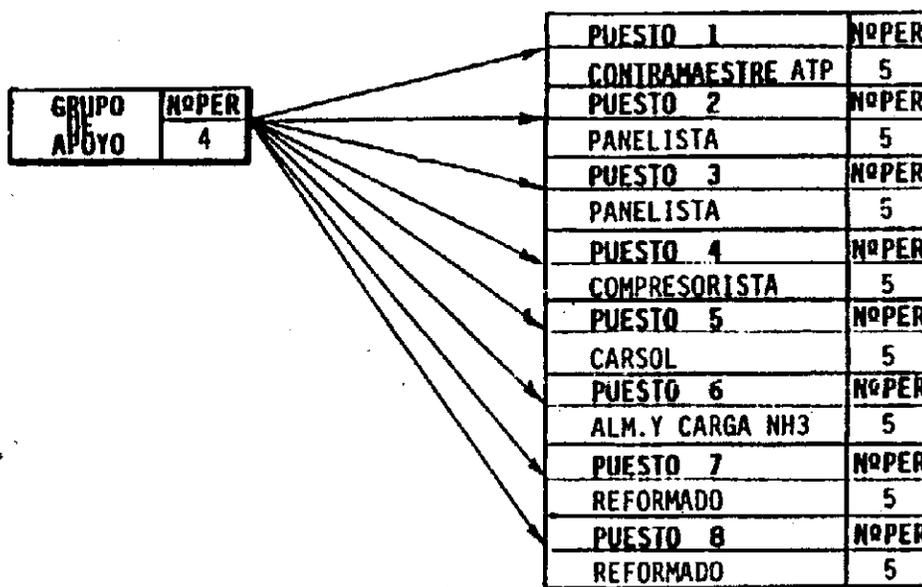


SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

(Cobertura a una planta)

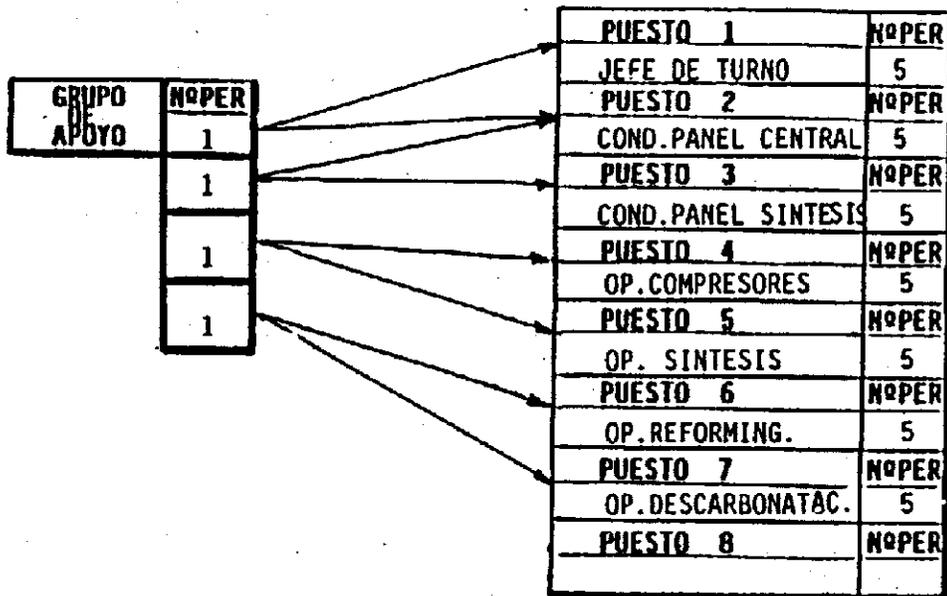
CENTRO DE TRABAJO: PALGS

PLANTA: AMONIACO

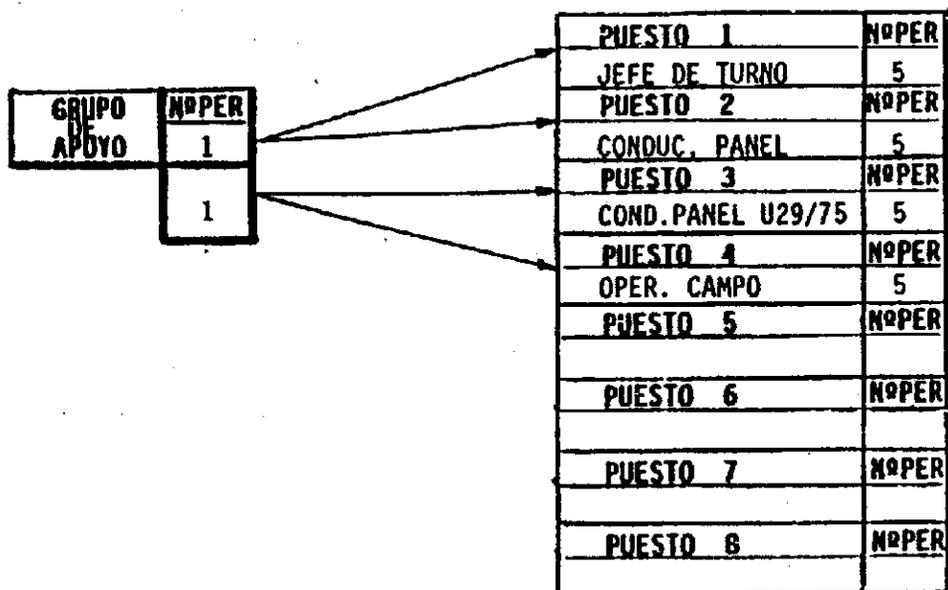


SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "B"

(Cobertura a una planta)

CENTRO DE TRABAJO: PUERTOLLANO**PLANTA: AMONIACO****SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "B"**

(Cobertura a una planta)

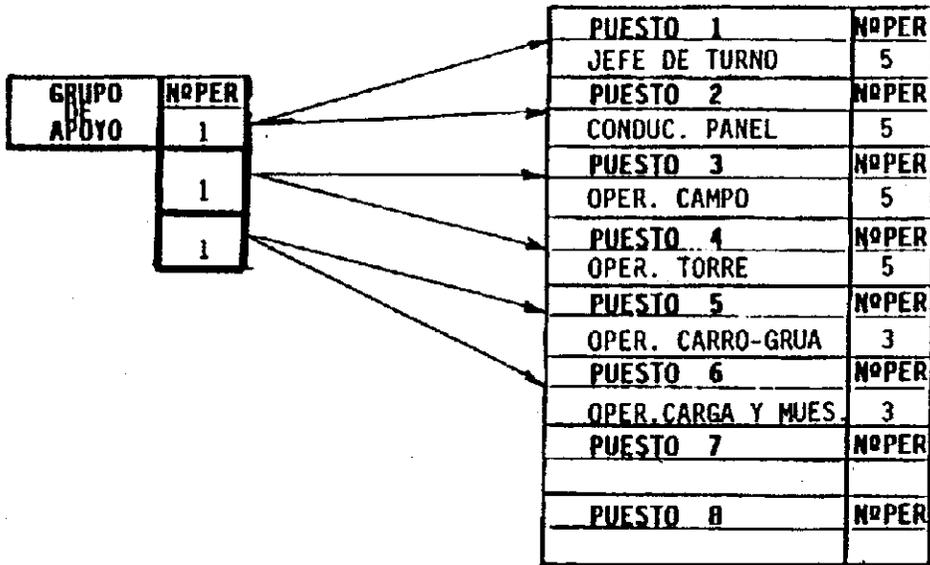
CENTRO DE TRABAJO: PUERTOLLANO**PLANTA: NITRICO**

SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "B"

CENTRO DE TRABAJO: PUERTOLLANO

(Cobertura a una planta)

PLANTA: NITRATOS

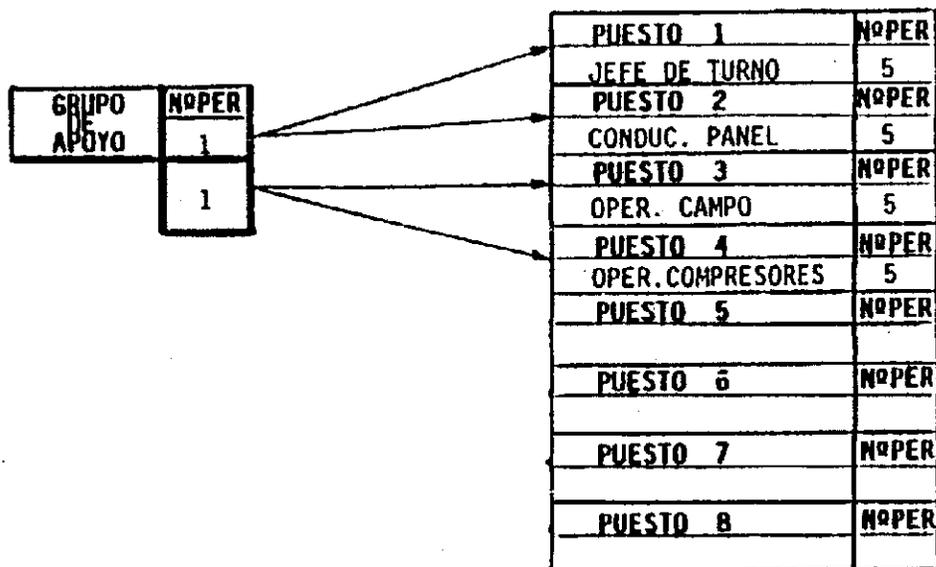


SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "B"

CENTRO DE TRABAJO: PUERTOLLANO

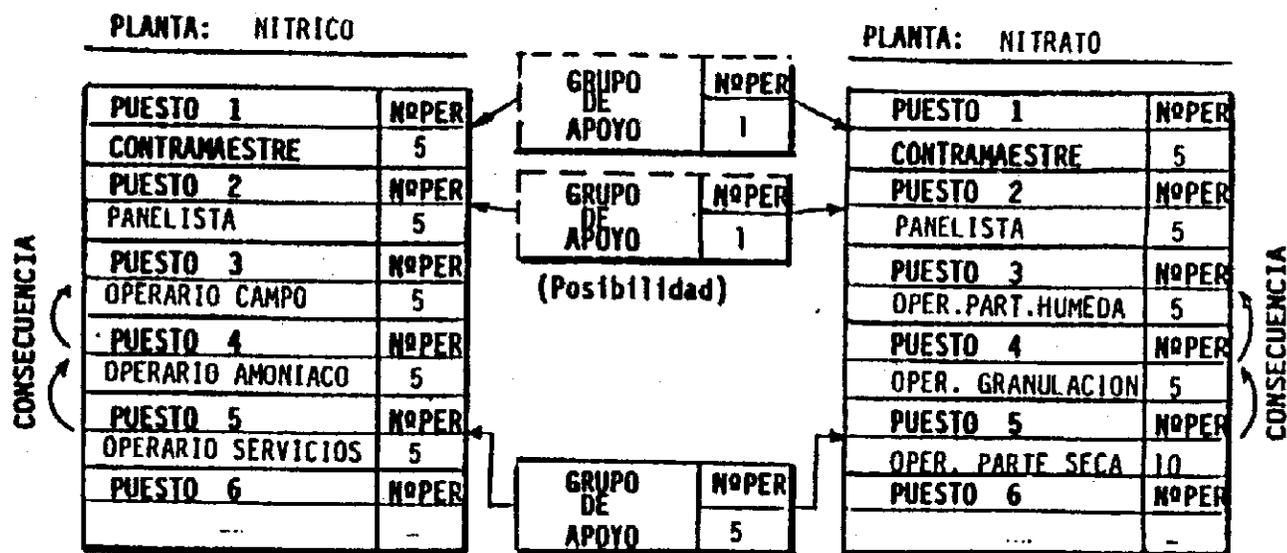
(Cobertura a una planta)

PLANTA: UREA



SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "B"

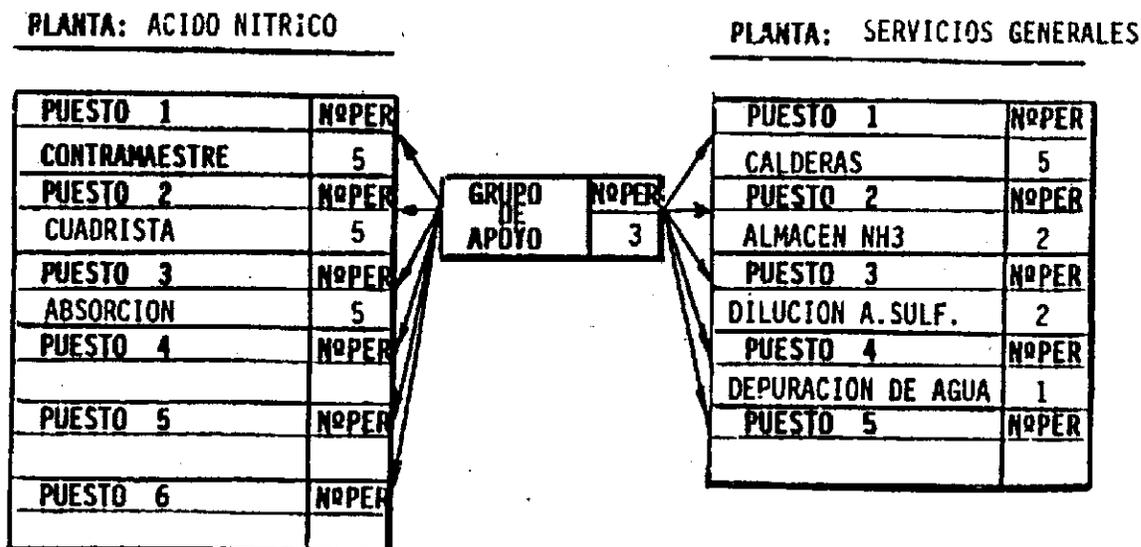
CENTRO DE TRABAJO: SAGUNTO



SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

(Cobertura a dos plantas)

CENTRO DE TRABAJO: SEVILLA



SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

(Cobertura a dos plantas)

CENTRO DE TRABAJO: SEVILLA

PLANTA: NITRATOS

PUESTO 1	NºPER
CONTRAMAESTRE	5
PUESTO 2	NºPER
CUADR. LICOR Y N. PCROS	5
PUESTO 3	NºPER
GRANULADOR	5
PUESTO 4	NºPER
AYTE. GDOR Y PRILLS	5
PUESTO 5	NºPER
PUESTO 6	NºPER

PLANTA: ABONOS LIQUIDOS

PUESTO 1	NºPER
CONTRAMAESTRE	1
PUESTO 2	NºPER
OPERAD. (FABR. Y CARGA)	6
PUESTO 3	NºPER
PUESTO 4	NºPER
PUESTO 5	NºPER

GRUPO DE APOYO	NºPER
	4

SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO "A"

(Cobertura a dos plantas)

CENTRO DE TRABAJO: SEVILLA

PLANTA: COMPLEJOS

PUESTO 1	NºPER
CONTRAMAESTRE	5
PUESTO 2	NºPER
CUBAS	5
PUESTO 3	NºPER
GRANULADOR	5
PUESTO 4	NºPER
MOLINOS Y TARNICES	5
PUESTO 5	NºPER
MATERIAS PRIMAS	5
PUESTO 6	NºPER
GRUISTAS	5
PUESTO 7	NºPER
SUMINISTRO M. PRIMAS	2

PLANTA: SUPERFOSFATOS

PUESTO 1	NºPER
MALAXOR	2
PUESTO 2	NºPER
MOLINOS	2
PUESTO 3	NºPER
TRANSPORTES (CINTAS)	2
PUESTO 4	NºPER
PUESTO 5	NºPER

GRUPO DE APOYO	NºPER
	4

Sistemas de coberturas de ausencias en los distintos servicios a turno, excepto producción

Definición.—El sistema de coberturas que se desarrolla a continuación tiene por objeto cubrir las ausencias que se produzcan en determinados puestos a turnos, no pertenecientes a producción, y siempre que sea necesaria su cobertura.

Composición.—Compondrán este sistema de coberturas las personas que actualmente o en el futuro desempeñen estas funciones.

El personal incluido en este sistema, excepto el de la modalidad A, tiene asignado un puesto concreto en la estructura, cuyo contenido es el mismo, o de la misma especialidad, que el puesto al que sustituye. Asimismo, este personal no podrá pertenecer a otro sistema de coberturas, ni a sistemas de disponibilidad.

Funcionamiento.—El personal incluido en este sistema tendrá la obligación de sustituir al ausente, aun cuando ello exija la modificación de su horario habitual o cambio a turno, si la cobertura de la ausencia lo exigiera.

Modalidades.—Este sistema de coberturas se ajustará a alguna de las siguientes modalidades:

- A) Personal que conoce y cubre ausencias en todos y cada uno de los puestos de una sección o servicio en jornada a turnos.
- B) Personal que cubre ausencias de dos puestos, cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo en jornada a turnos.
- C) Personal que cubre ausencias de un puesto, cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo en jornada a turnos.

Compensación.—El personal incluido en este sistema percibirá una compensación en función de la siguiente escala:

Modalidad A:

Un plus de 10.000 pesetas brutas/mes.

Además ostentará la categoría del puesto superior de los que realice, a excepción de los que impliquen mando.

Modalidad B:

Un plus de 5.500 pesetas brutas/mes para dos turnos.

Un plus de 6.500 pesetas brutas/mes para tres turnos.

Modalidad C: Un plus de 4.000 pesetas brutas/mes para dos turnos.

Un plus de 4.600 pesetas brutas/mes para tres turnos.

Estas cuantías brutas se percibirán 12 veces al año, además de los pluses inherentes al sistema de trabajo o turno que se desempeñen.

Jornada flexible/irregular y retén de mantenimiento para puestos de trabajo de fábricas no sujetos a régimen de turnos

Objeto.—Este sistema de jornada flexible operará a través del sistema de jornada irregular, afecta al personal de cualquier servicio o unidad del centro de trabajo no sujeto a régimen de turnos, y tiene por objeto atender los periodos punta de trabajo, paradas o puesta en marcha de unidades o equipos, reparaciones urgentes de averías y reparaciones programadas derivadas, en cualquier caso, de razones técnicas, productivas y organizativas que lo justifiquen, evitando o reduciendo en todo lo posible la realización de horas extraordinarias.

Definición.—Para el personal sujeto a este sistema de jornada flexible/irregular, y en desarrollo del artículo 22 del Convenio Colectivo, cuando se den las circunstancias previstas en el objeto de esta normativa, se podrá modificar el calendario/horario por el que se rija cada trabajador afectado, para atender las necesidades antes mencionadas.

Funcionamiento.—La dirección de cada centro de trabajo podrá disponer de una jornada irregular u horario flexible por el tiempo imprescindible para la realización de los trabajos requeridos y hasta un máximo de ochenta horas anuales, por cada trabajador afectado por este sistema. Esta jornada irregular se considerará de naturaleza ordinaria y formará parte del cómputo anual de su jornada.

Durante el primer año de vigencia de este sistema, y al objeto de que esta nueva normativa no ponga en riesgo el normal funcionamiento de las instalaciones, el límite de horas anuales fijadas en el párrafo anterior podrá ser superado en un 25 por 100, a nivel global por especialidades, con un tope máximo individual de ciento veinte horas/año, siempre que existan razones justificadas, para atender reparaciones y/o necesidades concretas, en evitación de que se produjeran daños mayores a la Empresa en el caso de que las mismas no se atendieran.

La aplicación de esta jornada podrá superar el tope diario de trabajo hasta alcanzar un máximo de doce horas (que garantiza el descanso entre

jornadas), y operará en la forma y por el orden siguiente: a) Por prolongación de jornada; b) por adelanto de la jornada, y c) por llamada en descanso, si bien en este último caso operará con carácter voluntario para el personal no incluido en sistemas de retén o stand by. Si por razones sobradamente justificadas fuera necesario para la terminación de un trabajo en curso superar el tope diario antes indicado en un tiempo prudencial, desde la finalización del trabajo hasta la incorporación del trabajador a su siguiente jornada transcurrirán al menos doce horas.

Para el personal incluido en sistemas de retén de mantenimiento, se seguirá la normativa establecida en su propio sistema.

En cualquier caso, cuando haya que hacer uso de la jornada irregular, se informará a los trabajadores afectados con la mayor antelación posible, tan pronto se conozcan las causas que lo motiven.

Dentro de la aplicación de este sistema continuará operando el retén de mantenimiento, en aquellos centros donde estén implantados, manteniéndose en vigor el funcionamiento y regulación de los mismos, salvo en los aspectos aquí regulados.

Los valores económicos de los actuales retén de mantenimiento quedan sustituidos por los que se establecen en el apartado de «Compensación» de la presente normativa.

Asimismo, y dentro de los sistemas de retén de mantenimiento, las compensaciones de las horas que se realicen en jornada flexible/irregular, se efectuarán desde la primera hora realizada, manteniéndose la compensación de las horas de carencia existentes en los actuales sistemas al precio establecido en el apartado de «Compensación», computándose exclusivamente como horas de jornada irregular las efectivamente realizadas.

El personal sujeto al sistema de jornada flexible/irregular que sea llamado a su domicilio en aplicación de los apartados b) y c) del tercer párrafo de este capítulo percibirá una compensación mínima de tres horas, aunque la duración del trabajo para el que sea requerido sea inferior a las tres horas citadas, computándose exclusivamente como horas de jornada irregular las efectivamente realizadas.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la Comisión de Homogeneización elaborará una regulación común sobre los aspectos de los actuales sistemas de retén de mantenimiento no recogidos en este documento, para que, en su momento, queden homogeneizados dichos sistemas en los centros en que actualmente operan o puedan operar en el futuro.

Compensación.—Las horas trabajadas en jornada flexible/irregular o en servicio de retén de mantenimiento forman parte de la jornada real efectiva de mil setecientos cuarenta y cuatro horas y cada hora realizada en dichos sistemas será descansada con cargo a la propia jornada normal u ordinaria de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Adicionalmente se abonarán los siguientes pluses:

A) Un «plus de llamada» de 3.200 pesetas brutas, cuando ésta se produzca, estando el trabajador ausente del centro de trabajo.

B) Un «plus de jornada irregular» de 1.600 pesetas brutas por hora flexible trabajada, tanto en jornada irregular como en retén de mantenimiento. Este plus no tendrá, en caso alguno, consideración de horas extraordinarias.

Asimismo, el personal incluido en sistema de retén de mantenimiento percibirá 32.000 pesetas brutas por cada semana que se encuentre en dicha situación, manteniéndose esta percepción durante todo el ciclo anual de rotación previsto en la normativa actual o en la futura, con la obligación para este personal de acudir a las llamadas que pudieran producirse ante causas o razones sobradamente justificadas, aun cuando se hayan superado los topes de horas establecidos en el capítulo de «Funcionamiento».

Con independencia de las compensaciones establecidas en este apartado, la Empresa facilitará y/o compensará los gastos de transporte necesarios en la forma que las partes acuerden. Asimismo, facilitará y/o compensará los gastos de desayuno, almuerzo y cena, según corresponda.

Seguimiento y/o revisión.—La aplicación de estos sistemas será analizada con la representación sindical de cada centro, al objeto de que se haga una aplicación correcta del mismo, siendo facultad de la Comisión de Homogeneización la interpretación de cualquier aspecto o problema que pueda plantearse en su funcionamiento.

Por otra parte, aunque los sistemas contemplados en este documento, «jornada flexible/irregular» y «retén de mantenimiento», tienen carácter permanente, transcurrido el primer año de su aplicación, serán analizados por dicha Comisión, por si fuera necesario efectuar ajustes o modificaciones, siempre sobre la base de perfeccionarlos en función de la problemática que se haya podido presentar durante dicho período.

RETÉN DE MANTENIMIENTO

Normas reguladoras del sistema de retén de mantenimiento en «Fertiberia, Sociedad Limitada»

1.º El retén de mantenimiento tiene por objeto cubrir las necesidades de la fábrica, en cuanto a atender emergencias o averías que se produzcan en sus instalaciones, durante las horas comprendidas fuera del horario normal de trabajo, así como en festivos, sábados y domingos.

2.º El retén de mantenimiento estará formado, orientativamente, entre cuatro y seis grupos, formados cada uno de ellos en cuanto a número y especialidades según criterios de necesidad, eficacia y operatividad, por los definidos por la dirección de cada centro.

Cada grupo así formado atenderá las emergencias o averías que se produzcan con la intervención del número de personas que las características de la situación requiera, atendiendo fundamentalmente a su especialidad laboral, si bien cada componente del grupo, en casos necesarios y excepcionales, realizará trabajos de otras especialidades de mantenimiento, con el límite de aquellos que por su complejidad y responsabilidad puedan afectar a la calidad del trabajo y/o a la seguridad de los trabajadores, equipos e instalaciones.

Para asegurar la viabilidad y eficacia del sistema, es conveniente que se cumpla el número de grupos antes indicado, sujeto en todo caso a las necesidades de cada centro, lo que supone el compromiso de las partes de mantener dicho número.

3.º Las personas a incluir en cada uno de los grupos serán propuestas por la empresa, con la conformidad expresa, voluntaria y por escrito de los interesados, quienes en el momento de asumir el compromiso formal contraen la obligación de cumplir con las condiciones de trabajo, recogidas en la presente normativa de la que recibirán una copia para su conocimiento. Todo ello será analizado con la representación sindical firmante de este acuerdo en cada centro antes de su implantación.

4.º El carácter voluntario de pertenecer al sistema de retén de mantenimiento permite a la dirección proponer la posible inclusión en el futuro de otras personas pertenecientes a mantenimiento, en función de las necesidades del servicio.

Asimismo, los trabajadores que forman parte del retén podrán solicitar la renuncia como integrantes del mismo, pudiendo ser concedida siempre que, para su sustitución, exista algún trabajador de la misma especialidad y cualificación interesado en cubrir la vacante, de lo contrario, tendrá la obligación de permanecer integrado en el sistema en las condiciones establecidas.

5.º Una vez confeccionados los grupos de trabajo de las especialidades definidas, los nombres de las personas acogidas al sistema, con las firmas de aceptación de los interesados, se relacionarán en anexo adjunto al documento de implantación que con la participación de la representación sindical firmante de este acuerdo se elabore en cada centro en el que deberá regularse, entre otros aspectos, el orden para la rotación y en su caso el programa de vacaciones.

6.º El funcionamiento del retén será en régimen de rotación semanal por grupo de trabajo, siguiendo el orden que en cada caso se establezca. Se realizará por semanas completas, iniciándose cada semana al comienzo de la jornada ordinaria el lunes, y finalizando a la misma hora del lunes de la semana siguiente.

El relevo del retén se efectuará en la forma que en cada centro se determine.

7.º Cada persona integrante del sistema de retén, tiene la obligación de conocer su cuadro rotativo y deberá comunicar a la dirección el lugar donde debe ser localizada en cada momento. Asimismo, deberá notificar de inmediato cualquier modificación de los mismos.

La empresa dotará a estos trabajadores de un medio adecuado de localización.

8.º Cualquier circunstancia justificada que altere la disponibilidad del trabajador durante su semana de retén, deberá ser comunicada de inmediato al Jefe de mantenimiento en horas de jornada normal de trabajo o al Jefe de turno, en horas fuera de la jornada normal o en festivos.

9.º Si por cualquier circunstancia un trabajador sujeto a este sistema no pudiera efectuar su semana de retén, pasará a ocupar su turno el trabajador siguiente según el orden rotativo establecido, manteniéndose a su vez el sustituto en calidad de retén en la semana que le corresponda.

En ningún caso, salvo causas excepcionales, un trabajador podrá permanecer de retén más de dos semanas consecutivas.

10. La retribución de los trabajadores afectados por el sistema de retén, será la que corresponda a su categoría y nivel salarial, referida a jornada normal, según su tabla salarial de Convenio Colectivo, percibiendo la diferencia de superior categoría cuando ello corresponda.

11. A cada miembro del grupo de retén, por estar localizable y disponible en cualquier momento con la obligación de acudir a la fábrica, en desarrollo de su cuadrante de retén, la empresa le abonará por semana completa la cantidad de 32.000 pesetas brutas. Este importe incluye cualquier concepto retributivo, incluidas las partes correspondientes a noches y festivos que pudieran ser trabajados en servicio de retén.

La citada cantidad se percibirá incluida en nómina bajo el concepto de «plus de retén», dejándose de percibir cuando el trabajador deje de pertenecer al sistema de retén.

12. Si por causa justificada el trabajador de retén interrumpe éste por un periodo inferior a la semana completa, percibirá la parte proporcional de la prestación a razón de una séptima parte del valor semanal por día de disponibilidad, salvo caso de accidente o enfermedad, percibiendo las cantidades correspondientes el trabajador que le sustituya.

13. La ausencia injustificada del trabajador de retén cuando haya sido requerido supondrá la deducción del doble de la parte proporcional de un día de la citada prestación semanal. Si la ausencia se produjese por segunda vez en la misma semana o por primera vez si esto ocurriese en sábado, domingo o festivo, la falta de asistencia le supondrá la deducción de la mitad de la prestación semanal.

14. Con independencia de la percepción de la indicada cantidad semanal, se abonará un «plus de llamada» por importe de 3.200 pesetas brutas cuando ésta se produzca estando el trabajador ausente del centro de trabajo o sea requerido para operar en servicio de retén.

15. Las horas realmente trabajadas en servicio de retén forman parte de la jornada real efectiva de mil setecientos cuarenta y cuatro horas y cada hora realizada en dicho servicio de retén será descansada con cargo a la propia jornada normal u ordinaria de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Además, por cada hora realmente trabajada en servicio de retén se percibirá la cantidad de 1.600 pesetas brutas en concepto de «plus de jornada irregular», no teniendo este plus, en ningún caso, la consideración de horas extraordinarias, quedando garantizada la percepción mínima de un plus de jornada irregular correspondiente a tres horas cuando estando ausente del centro sea requerido para efectuar trabajos y su presencia en fábrica fuese por tiempo inferior.

16. Para el traslado del trabajador de retén a la fábrica o viceversa la empresa facilitará los medios de transporte o compensará los gastos ocasionados, y en el caso de utilizar el trabajador medios propios, se le abonarán por el concepto de desplazamiento los kilómetros realizados al precio fijado en cada momento en la norma de viajes.

Asimismo, si la permanencia en fábrica, cuando haya sido requerido para una reparación, coincidiera con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena, la empresa facilitará a su cargo la que corresponda, y de no ser posible compensará al trabajador con los importes fijados en cada momento para estos conceptos en la norma de viajes.

17. Dado que el hecho de estar incluido en el sistema de retén no exime al trabajador de efectuar su jornada normal u ordinaria de trabajo, se establece que:

La realización de trabajo en servicio de retén no podrá superar más de doce horas seguidas, salvo cuando por razones sobradamente justificadas fuera necesario, para la terminación de un trabajo en curso, superar el tope antes indicado en un tiempo prudencial.

Cuando la prestación del servicio en retén suponga trabajar pasadas las doce de la noche, el tiempo empleado a partir de dicha hora se considerará como trabajado en la jornada ordinaria de ese día, bien retrasando la entrada al trabajo en la referida jornada ordinaria, o bien adelantando la salida de la misma, en ambos casos en el mismo número de horas que las trabajadas desde las doce de la noche y siempre que dicho día no sea festivo, sábado o domingo, en cuyo caso no procedería la aplicación de este criterio.

18. Cuando el trabajador de retén sea requerido por necesidades del trabajo, éste se personará en la fábrica en el menor tiempo posible, fijándose, en todo caso, en cuarenta y cinco minutos el plazo máximo para su incorporación desde el momento en que sea requerido.

Si transcurrido este tiempo el trabajador llamado no se presentara ni avisara de los motivos de su retraso, se requerirá la presencia del siguiente trabajador según el orden preestablecido.

Si por retraso del primero y aviso del siguiente coincidieran los dos trabajadores no siendo necesario uno de ellos, el primero se deberá ausentar de la fábrica, y, en consecuencia, no percibirá los pluses que le hubieran sido de aplicación.

19. Dado que el sistema de retén de mantenimiento es incompatible con el de jornada flexible/irregular, si por una emergencia o el volumen de la avería no fuese suficiente con la presencia del trabajador de retén,

la empresa requerirá la presencia de los necesarios, aunque no estén en su semana de guardia, entendiéndose que esto debe producirse exclusivamente en casos excepcionales y teniendo en cuenta que para estos trabajadores no existe la obligación de estar localizables, su incorporación tendrá carácter voluntario, aplicándose en este caso las compensaciones correspondientes y proporcionales del servicio de retén.

20. Cuando un trabajador desee cambiar el turno de su retén con otro de su misma especialidad, y de mutuo acuerdo, deberán comunicarlo previamente al Jefe de mantenimiento para su autorización.

21. No deberá disponerse del trabajador que esté en su semana de retén para efectuar trabajos pendientes ordinarios de mantenimiento, fuera de su jornada normal de actividad.

22. La pertenencia al sistema de retén lleva implícita la aceptación del régimen de jornada normal por parte de todos los trabajadores del servicio de mantenimiento afectados por dicho sistema, así como que sus devengos se ajusten a las tablas salariales y conceptos que estén en vigor en el centro para el personal de jornada normal de acuerdo con sus categorías profesionales y/o niveles, renunciándose expresamente por los interesados a la percepción de todo tipo de pluses u otras compensaciones inherentes al régimen de trabajo a turnos.

En el caso de que por existir sistema de retén no fuera necesario, por razones organizativas, mantener personal de mantenimiento en régimen de turnos, los trabajadores no incorporados al sistema continuarán en el departamento de mantenimiento y realizarán su trabajo en el régimen de jornada normal establecido en el centro, llevando implícita la aceptación del cambio por parte de todos los trabajadores afectados, hasta su posible acoplamiento.

En cualquier caso, sus devengos se ajustarán a las tablas salariales y conceptos que correspondan al nuevo puesto de trabajo asignado, respetándose «ad personam» la categoría o nivel de procedencia, si éstos fueran superiores.

23. En todo lo no regulado en este documento, se estará a lo dispuesto en el acuerdo de «condiciones de trabajo», apartado «Jornada flexible/irregular y retén para puestos de trabajo de fábricas no sujetos a régimen de turnos», ratificado por Acta de la Comisión Mixta del Convenio de fecha 29 de abril de 1997.

En consecuencia, quedan derogados y sin efecto todos los acuerdos, pactos, normas, etc., tanto expresos como tácitos de ámbito general o individual relativos a este asunto, en el ámbito de centro, siendo competencia de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, en último extremo, la facultad de interpretar y resolver cuantas incidencias se presenten en la aplicación de esta norma.

En el caso de que la dirección por circunstancias sobrevenidas, decidiera la supresión del sistema de retén de mantenimiento en algún centro en que estuviera implantado, la Comisión Mixta analizará las propuestas alternativas y las condiciones en las que dicho cambio se producirá.

24. El documento normativo del retén de mantenimiento que en cada centro se establezca, deberá ser suscrito por la dirección del centro, la representación sindical firmante de este acuerdo en cada centro y los trabajadores incorporados al sistema de retén de mantenimiento.

El documento de acuerdo de cada centro, con sus anexos, deberán ser enviados a la Comisión de Homogeneización para el seguimiento de la aplicación correcta de esta normativa.

Sistema de disponibilidad en el área de manutención

Objeto.—Este sistema de disponibilidad tiene por objeto cubrir las necesidades que se produzcan, durante todos los días de año, en el área de manutención, para atender la carga y descarga de productos en los períodos que no queden cubiertos por el régimen de trabajo, por el que en cada centro se rija el personal adscrito a este área.

Composición.—Las personas a incluir en este sistema serán propuestas por la empresa, con la conformidad expresa, voluntaria y por escrito de los interesados, quienes en el momento de asumir el compromiso formal contraen la obligación de cumplir con las condiciones de trabajo recogidas en la presente normativa, de la que recibirán una copia para su conocimiento. Todo ello será analizado con la representación sindical firmante de este acuerdo en cada centro, antes de su implantación.

Funcionamiento.—El personal incluido en este sistema tendrá la obligación de atender los trabajos definidos en el objeto, cuando sean requeridos para ello, en cualquiera de los períodos especificados. Para este fin la dirección de cada centro dispondrá de las horas necesarias anuales, por cada trabajador afectado por este sistema, tomando como referencia el tope establecido para la jornada irregular.

La aplicación de la jornada en este sistema podrá superar el tope diario, hasta alcanzar un máximo de doce horas (que garantice el descanso entre jornada y jornada), y operará en la forma y por el orden siguiente:

- a) Por prolongación de jornada.
- b) Por adelanto de la jornada.
- c) Por llamada en descanso.
- d) Si agotado el orden precedente no se dispusiera de la cobertura de todas las necesidades, el trabajador que esté en el puesto de trabajo deberá doblar la jornada.

Compensación:

a) Las personas incluidas en este sistema percibirán un plus de disponibilidad de 8.500 pesetas brutas/mes (12 veces al año).

Salvo que ya se estén percibiendo, por el propio régimen de trabajo que se venga realizando, los conceptos de plus de nocturnidad, plus de festivos y, donde exista, plus de descanso dominical, estarán incluidos en el plus de disponibilidad.

b) Además, las horas realizadas para efectuar los trabajos objeto de este Sistema, se compensarán de la siguiente forma:

Mil seiscientas pesetas brutas en concepto de plus de jornada irregular por cada hora realmente trabajada, quedando garantizada la percepción mínima correspondiente a tres horas del citado importe cuando estando el trabajador ausente del centro sea requerido para efectuar trabajos y su presencia en fábrica fuese por tiempo inferior.

Asimismo, las horas realmente trabajadas en este sistema forman parte de la jornada real efectiva de mil setecientas cuarenta y cuatro horas anuales, y cada hora realizada en dicho sistema será descansada con cargo a la propia jornada normal u ordinaria de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

c) Se percibirán 3.200 pesetas brutas en concepto de plus de llamada, cuando ésta se produzca estando el trabajador ausente del centro de trabajo y sea requerido para operar en este sistema.

Artículo 41. Seguridad. Salud laboral y prevención de riesgos.

En todas aquellas materias que afecten a la prevención de riesgos laborales, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias, así como lo establecido en el presente Convenio y los acuerdos que resulten de su aplicación. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en la citada Ley, así como en sus normas reglamentarias, serán de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este Convenio.

La Dirección de «Fertiberia, Sociedad Limitada», y los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran que la prevención de los riesgos para la salud de los trabajadores, su promoción y la de su seguridad, encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, constituyen objetivos fundamentales en la actividad de la empresa.

Para alcanzar tales objetivos, ambas partes acuerdan que la dirección establecerá un plan marco de prevención de ámbito de empresa que, consultado con la Comisión Intercentros de Seguridad y Salud, contendrá los criterios y acciones que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, contribuyen a mejorar la calidad de vida y del medio ambiente en el trabajo, estableciendo objetivos de promoción y defensa de la salud de los trabajadores, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las acciones preventivas. Todo ello con el objetivo de eliminar los riesgos en su origen, o mantener controlados y en límites adecuados aquellos que no sea posible eliminar.

Los planes de prevención específicos serán elaborados por la dirección de cada centro, basados en el plan marco y presentado antes de su implantación al Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo, al objeto de que dicho órgano pueda realizar funciones de orientación, propuestas y emisión de informes con relación a dichos planes.

Servicio de prevención

En cada centro de trabajo se constituirá un servicio de prevención propio. De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se les dotará de los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas que garanticen la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Estos servicios se regularán de acuerdo con los objetivos y funciones que se establecen en la propia Ley.

Evaluación de los riesgos

Ambas partes se comprometen a elegir en un plazo no superior a dos meses, un procedimiento de evaluación de riesgos y a iniciar su puesta en práctica con el fin de dar cumplimiento al artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al capítulo II, Sección 1.ª, del Real Decreto 39/1997.

Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, y serán designados por los representantes de los trabajadores entre el conjunto del personal de cada centro, de acuerdo con la siguiente escala.

En los centros de 50 a 500 trabajadores, dos Delegados por cada sindicato firmante.

En los centros de 500 a 1.000 trabajadores, tres Delegados por cada sindicato firmante.

En estos dos supuestos, las horas utilizadas para realizar las funciones de los Delegados de Prevención, serán con cargo al cómputo del crédito de horas mensuales retribuidas que los miembros de los Comités de Empresa tienen legalmente reconocidas por aplicación del artículo, 68 punto e), del Real Decreto legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores, de cada sindicato al que pertenezca o por el que haya sido nombrado el Delegado de Prevención.

En los centros de menos de 50 trabajadores, el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención.

Éstos tendrán las competencias, facultades y garantías que se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales. Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos, si se juzga conveniente, las acciones formativas promovidas directamente por las organizaciones sindicales para sus Delegados.

Comités de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica en la empresa en materia de prevención de riesgos.

En cada centro de trabajo con más de 50 trabajadores se constituirá este Comité, teniendo las competencias y facultades que le otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 39.

El Comité estará formado de una parte por los Delegados de Prevención, y de otra, por las personas que designe la dirección en igual número.

Las reuniones de este Comité serán trimestrales, salvo que alguna de las partes solicite la celebración de reunión extraordinaria cuando lo considere necesario. A las reuniones de dicho Comité, serán convocados para participar con voz pero sin voto los Delegados sindicales y los componentes de los servicios de prevención. Técnicos o asesores en materia de prevención o trabajadores del centro de trabajo, con especiales conocimientos sobre los temas a tratar, podrán asistir cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

Cada Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, procurando que éstas sean homogéneas en cada centro de trabajo.

Comisión Intercentros de Seguridad y Salud

Dada la importancia de estos temas, se considera conveniente la creación de una Comisión Intercentros de Seguridad y Salud con la participación de las Centrales Sindicales mayoritarias en la Empresa y firmantes de este Convenio, y única para todo su ámbito.

Su composición será paritaria, formada por seis miembros por parte de dichos Sindicatos, guardando la proporcionalidad de la representación sindical de cada uno, e igual número de miembros representando a la dirección.

Las competencias y facultades serán las mismas que se regulan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, referidas a los temas específicos de ámbito general de la empresa, y no a los propios de los centros.

14912 RESOLUCIÓN de 11 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el Sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado.

Visto el contenido del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el Sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado suscrito el día 22 de mayo de 1997, en desarrollo del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdo que ha sido alcanzado de una parte por las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (FIA-UGT) y Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO.) y, de otra parte, por la Organización Empresarial Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia), y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el Sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 11 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE FABRICACIÓN DEL CALZADO ARTESANO MANUAL Y ORTOPE-DIA Y A MEDIDA Y TALLERES DE REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DEL CALZADO USADO

Exposición de motivos

La Formación Profesional Continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las Organizaciones Sindicales y Empresariales, tanto con carácter general como en el sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, las Organizaciones firmantes consideran que han venido contribuyendo decisivamente a que la formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha un nuevo sistema de formación continua de gestión paritaria en el sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadores y trabajadoras, tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua-FORCEM.

Estas empresas artesanas originalmente de tipo manual, se han visto obligadas por exigencias del mercado a transformar su profesión artesanal pura en una actividad industrial, en la que el peso del factor maquinaria, materiales sintéticos, pegamentos, etc., resultan determinantes. Además han tenido que acomodar sus establecimientos y conocimientos propios, a actividades de tipo mixto (comercial, industrial y de servicios), para adaptarse a los apremios de un mercado exigente, y garantizar en consecuencia, la atención al usuario y su supervivencia empresarial.

El paso de una actividad artesanal sustentada en el trabajo manual y en una estructura de empresas de carácter familiar, a una de tipo industrial y comercial, bajo una estructura financiera, social y económica de empresa moderna, ha exigido y está exigiendo una reconversión del gremio en lo relativo a la reparación, confección artesano manual y medida-ortopedia del calzado.

Estas empresas, regentadas en lo fundamental por trabajadores autónomos, se han visto obligadas, no solamente a modernizar profundamente