

Tema 10. Metodología de los cuidados enfermeros. El proceso de enfermería: Valoración, Diagnóstico enfermero, Planificación de cuidados, Evaluación.

Tema 11. Gestión de los Servicios Sanitarios. Importancia. Problemas. Tendencias actuales.

Tema 12. Calidad en el Sistema Sanitario. Métodos de evaluación. Tendencias actuales en la evaluación de la calidad.

Tema 13. Papel de la Auxiliar de Enfermería en el Equipo Atención Primaria. Papel de la Auxiliar de enfermería en Atención Especializada. Unidades estándar de hospitalización. Unidades funcionales. Unidad de críticos.

Tema 14. Salud Pública y Medio-Ambiental: Evolución histórica del concepto de Salud Pública. Concepto de Salud y Enfermedad. Problemas de salud. Definición. Tipos. Principales problemas de salud en España.

Tema 15. La investigación y sus métodos. Técnicas cualitativa y cuantitativa. La investigación en los cuidados enfermeros. Base de datos documentales.

Tema 16. Prevención Primaria, Secundaria y Terciaria. Conceptos y métodos.

Tema 17. Concepto y definiciones: Higiene del medio hospitalario. Limpieza, Asepsia, Desinfección y Esterilización de material. Antiséptico, Desinfectante. Métodos de esterilización según tipo de material. Tipos de controles. Manipulación y conservación del material estéril.

Tema 18. Infección Hospitalaria. Definición. Cadena epidemiológica de la Infección Nosocomial. Barreras Higiénicas. Consecuencias de las infecciones Nosocomiales.

Tema 19. Concepto de Aislamiento en el hospital. Tipos de aislamientos.

Tema 20. Gestión de Residuos Sanitarios: Clasificación, Transporte, Eliminación y Tratamiento.

Tema 21. Salud laboral. Condiciones físico-ambientales del trabajo. Accidentes de riesgo biológico. Enfermedades profesionales. Ergonomía: posturas viciosas durante el trabajo. Métodos de movilización de enfermos e incapacitados.

Tema 22. Atención a las necesidades de Higiene en el paciente. Concepto. Higiene general y parcial. Higiene de la piel. Técnica de baño asistido (ducha y bañera). Higiene del paciente encamado.

Tema 23. Atención a las necesidades de Nutrición: Los Alimentos, clasificación. Higiene y manipulación de

los alimentos. Dietas y Tipos de dietas. Vías de Alimentación. Conceptos y cuidados enfermeros.

Tema 24. Atención a las necesidades de Eliminación.: Vías de eliminación. Conceptos generales. Concepto de Diuresis. Recogida de muestras. Sondajes. Enemas. Tipos de enemas. Osteomía. Conceptos y cuidados enfermeros.

Tema 25. Atención a las necesidades de Oxigenación: Métodos de administración de Oxígeno. Precauciones y cuidados enfermeros.

Tema 26. Atención a las necesidades de Movilización. Cambios posturales. Traslados y movilizaciones.

Tema 27. Atención a las necesidades de Comunicación y Aprendizaje. Tipos de comunicación y principios de la Educación para la Salud.

Tema 28. Cuidados de salud de la mujer gestante. Alimentación. Higiene. Ejercicio y reposo.

Tema 29. Atención al Recién Nacido y Lactante. Conceptos generales. Higiene y alimentación. Atención a la familia.

Tema 30. Atención a pacientes con Traumatismos. Conceptos generales. Contusiones, heridas, quemaduras. Cuidados enfermeros.

Tema 31. Atención al enfermo quirúrgico cuidados pre y postoperatorios.

Tema 32. Cuidados de las personas mayores. Cambios generales en los hábitos de vida. Modificaciones fisiológicas, psicológicas y sociales. Prevención de accidentes y de Depresiones.

Tema 33. Administración de medicamentos por vía oral, rectal, tópica. Precauciones previas a la administración de un medicamento.

Tema 34. Manipulación de drenajes. Recogida de muestras. Precauciones.

Tema 35. Aplicación local de frío y calor. Efectos sobre el organismo. Procedimientos y precauciones.

Tema 36. Ulceras por presión: Definición. Proceso de formación. Zonas de riesgo. Factores que favorecen la aparición. Medidas de prevención.

Tema 37. Protocolo de acogida y traslado del enfermo.

Tema 38. Protocolos asistenciales. Sistemas de registros en Atención Primaria y en el Hospital.

Tema 39. Primeros auxilios. Reanimación cardio-pulmonar.

Tema 40. Protocolo del enfermo moribundo. Cuidados post-mortem.

3. Otras disposiciones

CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCION de 24 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Refrescos Envasados del Sur, SA. (7100661).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Refrescos Envasados del Sur, S.A. (RENDELSUR) (Código de Convenio 7100661), recibido en la Delegación Provincial de Málaga de esta Consejería en fecha 9 de julio de 1997 y en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 18 de julio de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 27 de junio de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo

90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

RESUELVE

Primero: Ordenar la Inscripción del Texto del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a dicha Comisión de Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer la publicación de dicho Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 24 de julio de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, SOCIEDAD ANONIMA (RENDELSUR)

ANDALUCIA ORIENTAL
1997 - 1998

I N D I C E

Capítulo I. Ambito de aplicación

- Artículo 1.º Ambito de aplicación.
- Artículo 2.º Vigencia.
- Artículo 3.º Vinculación a la totalidad.
- Artículo 4.º Compensaciones.
- Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 6.º Comisión paritaria de vigilancia.

Capítulo II. Contratación, clasificación profesional, ingresos y ceses

- Artículo 7.º Clasificación profesional.
- Artículo 8.º Contratación de personal.
- Artículo 9.º Trabajo de distinto grupo.
- Artículo 10.º Retirada del carné de conducir.
- Artículo 11.º Jubilación.

Capítulo III. Tiempo de trabajo

- Artículo 12.º Jornada, horario y nocturnidad.
- Artículo 13.º Festividades.
- Artículo 14.º Vacaciones.
- Artículo 15.º Excedencias.
- Artículo 16.º Licencias.

Capítulo IV. Condiciones sociales

- Artículo 17.º Bajas por enfermedad o accidente de trabajo.
- Artículo 18.º Vestuario y conservación del mismo.
- Artículo 19.º Nupcialidad.
- Artículo 20.º Natalidad y adopción.
- Artículo 21.º Bolsa de estudios.
- Artículo 22.º Fondo asistencial.
- Artículo 23.º Entrega de mercancías al mayor.

Capítulo V. Condiciones económicas, salarios, dietas, suplidos

- Artículo 24.º Remuneraciones salariales.
- Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 26.º Antigüedad.
- Artículo 27.º Premio especial por años de servicio.
- Artículo 28.º Trabajo a tareas.
- Artículo 29.º Incentivos de productividad.
- Artículo 30.º Retribuciones Anuales.
- Artículo 31.º Dietas.
- Artículo 32.º Seguro de vida.
- Artículo 33.º Plus de transporte.

Capítulo VI. Derechos sindicales

- Artículo 34.º Capacidad y legitimación para la negociación.
- Artículo 35.º Competencias.
- Artículo 36.º Crédito horario.
- Artículo 37.º Descuento cuota sindical en nómina.

Capítulo VII. Otras disposiciones

- Artículo 37.º Recursos humanos.

- Disposición final.
- Disposición transitoria I.
- Disposición transitoria II.
- Disposición transitoria III.

- Anexos
- Anexo núm. 1.
- Anexo núm. 2.
- Anexo núm. 3.
- Anexo núm. 4.
- Anexo núm. 5.
- Anexo núm. 6.
- Anexo núm. 7.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR SOCIEDAD ANONIMA (RENDELSUR)

CAPITULO I

CAMPO DE APLICACION

Artículo 1.º Ambito de aplicación.
El presente Convenio Colectivo de la Empresa Refrescos Envasados del Sur, Sociedad Anónima (RENDELSUR) afecta a todo el personal de la misma en sus distintos centros de trabajo ubicados en las provincias de Málaga, Granada, Jaén, Almería, igualmente será de aplicación en el centro de Algeciras, y ya se trate de trabajadores fijos, fijos discontinuos o de campaña, eventuales, interinos o contratados para obra o servicios determinados, prácticas, formación o contratados bajo cualquier modalidad prevista por las leyes laborales.

Artículo 2.º Vigencia.

La vigencia de este Convenio será desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, incluido el período que se establece para la denuncia del mismo.

Caso de no denunciarse por alguna de las partes, por lo menos con dos meses de antelación al término de su vigencia, se considerará prorrogado por un año, salvo norma de mayor rango en contra, en cuyo supuesto las retribuciones vigentes para el último año del Convenio, es decir, 1998, se aumentarán con el incremento de los precios de consumo que facilite el Instituto Nacional de Estadística o el Organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicho índice, más tres puntos.

Además, para el caso de que al término fijado para este convenio, fuera prorrogado expresa o tácitamente, queda expresamente convenido que sea cual fuere la jornada semanal que se pudiera establecer por disposición legal, su distribución semanal nunca afectará a los sábados de cada semana ya que ambas partes han convenido que no se trabajará ningún sábado.

Artículo 3.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la Autoridad competente anulase alguna de sus cláusulas, éste tendría que ser renegociado de nuevo en su totalidad.

Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el convenio son irrenunciables.

Artículo 4.º Compensaciones.

Se hace constar expresamente que las mejoras que quedan establecidas en el presente Convenio serán compensadas con las que durante la vigencia del mismo pudieran establecerse por disposiciones oficiales.

Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.

No serán absorbibles ni compensables aquellas condiciones particulares establecidas por la Empresa, tales como primas, gratificaciones especiales, reducción de jornada, etc., que serán abonadas por la Empresa con absoluta independencia del condicionante económico de este Convenio y que serán respetadas individualmente. Cualquier sistema que se adopte no perjudicará la situación actual del personal económicamente, más al contrario, tenderá a mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores.

Las mejoras contenidas en este convenio tienen la condición de mínimas de obligado cumplimiento.

Artículo 6.º Comisión Paritaria de Vigilancia.

Para las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores.

Dichos representantes serán designados: Los tres de la Empresa por la Dirección de la misma, y los tres de los trabajadores por y de entre los miembros del Comité de Empresa. Actuará como secretario de la Comisión Paritaria, sin voz ni voto, un empleado administrativo de la empresa nombrado por unanimidad para cada sesión, por los miembros de la Comisión.

CAPITULO II

CONTRATACION, CLASIFICACION PROFESIONAL, INGRESOS Y CESES

Artículo 7.º Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se encuadrarán, conforme al cuadro de equivalencia recogido en la Disposición Transitoria I, en alguno de los grupos profesionales regulados en este artículo, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

En función de los criterios anteriores, se establecen los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo A: Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren, preferentemente, esfuerzo físico y/o atención y no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación; en caso de dificultad, debe solicitar una nueva decisión.

Grupo B: Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores.

Estudios de Secundaria, 2.º Ciclo de Formación Profesional o equivalentes, y/o conocimientos específicos desarrollados en la práctica.

Grupo C: Funciones básicas dirigidas a integrar, supervisar y coordinar el trabajo de un equipo profesional asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. Puede realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un notable grado de autonomía.

Estudios de primer o segundo ciclo universitario o equivalentes, y/o una gran experiencia profesional práctica.

Grupo D: Realiza actividades complejas con objetivos definidos. Alto grado de autonomía, puede actuar sobre sectores de la empresa partiendo de directrices amplias. Puede integrar, supervisar y coordinar personas y/o equipos directamente o a través de niveles intermedios.

Estudios de segundo o tercer ciclo universitario, o equivalentes, y/o una dilatada experiencia profesional.

Grupo E: La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Estudios de segundo o tercer ciclo universitario, o equivalentes, y/o una dilatada experiencia profesional como directivo.

Artículo 8.º Contratación de personal.

1. Personal Fijo: Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente una vez superado el período de prueba.

2. Personal a tiempo parcial o de campaña (antiguos fijos discontinuos): Es aquél que figurando en el correspondiente escalafón, presta servicios en trabajos fijos discontinuos que no se repiten en fecha cierta, pero que se producen a lo largo de la temporada o campaña tradicional en el sector de bebidas refrescantes cuya duración máxima está comprendida entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de cada año.

Por necesidades de la producción, coincidencia de festivales, etc., la Dirección de la empresa podrá alterar el inicio y la terminación de la campaña por un tiempo no superior al mes, respetando, en todo caso, la duración máxima de ocho meses. A estos efectos la fecha de inicio y terminación se determinará cada año en el calendario laboral.

La incorporación de este personal se efectuará conforme se fuese necesitando en tiempo y en número, y su cese se producirá según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra, respetando en todo caso, el orden y procedimiento siguiente:

El orden de llamamiento del personal adscrito al escalafón del centro de trabajo se producirá entre los trabajadores del Grupo Profesional que se necesite, a cuyo efecto se tendrá en cuenta la antigüedad del llamado y las exigencias técnicas del puesto a cubrir, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección.

El llamamiento de los trabajadores a tiempo parcial o de campaña para incorporarse al centro de trabajo, departamento o sección de efectuar mediante carta certificada con acuse de recibo remitida al domicilio del trabajador que conste en la empresa. Si el trabajador no se incorporase, salvo caso de enfermedad justificada, perderá la condición de fijo discontinuo una vez transcurridos 8 días hábiles desde que la carta certificada hubiera sido entregada en el domicilio señalado por el trabajador.

Si un trabajador no pudiese incorporarse por encontrarse prestando servicio militar o sustitutorio o por incapacidad transitoria, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjere para personal de su mismo Grupo Profesional, conforme a lo estipulado en los párrafos precedentes, una vez haya finalizado el servicio militar o sustitutorio, o la causa impeditiva y siempre que tal finalización haya sido puesto en conocimiento de la empresa.

Anualmente se confeccionará una relación de trabajadores a tiempo parcial o de campaña por centro de trabajo en la que figurará el grupo profesional, y el departamento o sección a los afectados de llamamiento. La empresa no podrá admitir personal con contrato de dura-

ción determinada, mientras existan trabajadores fijos de trabajos discontinuos escalafonados en el centro, grupo y departamento o sección en expectativa de llamamiento.

Para acceder al citado escalafón será preciso, para aquellos trabajadores que no figuren en el mismo al 1.1.96 haber cubierto un mínimo de tres temporadas continuadas de prestación efectiva laboral en el centro de trabajo bajo esta modalidad de temporada.

3. Personal eventual: Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración no puede ser superior a 180 días naturales en el período de 12 meses precedentes. La contratación se efectuará de conformidad con la legislación vigente.

4. Personal interino: Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

5. Personal contratado para obra o servicio determinado: Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado.

Tienen carácter de trabajo con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los correspondientes al suministro y montaje de kioscos, elementos de servicio y publicitarios de los denominados clientes de verano, playa o de ferias o acontecimientos especiales en general.

Igualmente, podrá acudir a este tipo de contratación para atender la producción necesaria para cubrir los pedidos extraordinarios de Navidad, o aquellos otros no previstos en la planificación anual requeridos por Compañía Coca-Cola o por otras empresas embotelladoras.

6. En lo no previsto en el presente artículo se estará a la legislación en vigor.

Artículo 9.º Trabajo de distinto Grupo.

El personal de ventas que por causa no imputable al trabajador, desarrolle un trabajo diferente al habitual, cobrará en concepto de compensación, durante el tiempo que dure dicha situación, una cantidad igual a la media de las comisiones de la Sala de Ventas para su puesto habitual.

Del mismo modo, todos los trabajadores que desarrollen trabajos de superior grupo percibirán las retribuciones salariales correspondientes a dicho grupo. En el caso de que el trabajo fuera de Grupo inferior, se mantendrá la retribución fija del Grupo de origen. El trabajo no podrá durar más de seis meses.

Artículo 10.º Retirada del carné de conducir.

En el caso de que como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico, se produjera la retirada del carné de conducir por un período máximo de 12 meses a un trabajador cuyo cometido esté condicionado por dicho carné, se estará a lo siguiente:

1. La Empresa lo empleará en otras tareas laborales, y si ello es posible, en una actividad similar a la que desempeñaba.

2. Percibirá el salario correspondiente a su Grupo Profesional más antigüedad y «complemento personal de redefinición» y en cuanto a comisiones, incentivo, etc..., serán las del puesto a que sea acoplado, si existiesen, y todo ello durante un plazo máximo de doce meses.

Artículo 11.º Jubilación.

Alcanzada la edad de 65 años, se establece la jubilación obligatoria, quedando exceptuados de tal obligatoriedad los trabajadores que, al cumplir la citada edad,

no tengan cubierto el período mínimo de carencia que para la prestación de jubilación exige con carácter general el Instituto Nacional de la Seguridad Social, restableciéndose el carácter obligatorio una vez cubierto el citado período mínimo de carencia.

En el momento de la jubilación, alcanzados los 65 años, o extinguido el contrato e trabajo por el reconocimiento de una situación de incapacidad permanente, se abonará a cada trabajador fijo afectado seis mensualidades del salario real percibido el año anterior más la parte proporcional de las pagas extras.

CAPITULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 12.º Jornada, horario y nocturnidad.

La jornada y horario de trabajo serán los que vienen señalados en la tabla anexa núm. 1.

La jornada, en cómputo anual, será la que resulte de restar a 1.875 horas las correspondientes a vacaciones, según lo establecido en el art. 14.º

El personal adscrito al tercer turno, que devengue el plus de nocturnidad, percibirá además una gratificación de 2.106 ptas. diarias, sin distinción de Grupo Profesional.

El complemento de trabajo nocturno se abonará con un plus del 25%, calculado sobre salario base de categoría, que se mantiene a estos efectos de cálculo, más plus voluntario.

Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas que excedan las de trabajo ordinario fijadas en cómputo semanal. La retribución de las horas extraordinarias se realizará mediante el abono de las mismas con un 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, reseñadas en el anexo núm. 7.

Artículo 13.º Festividades.

Caso de tener que trabajar en domingos o festivos, y de acuerdo con las normas y limitaciones establecidas en las disposiciones vigentes, la Empresa vendrá obligada a pagar, como mínimo, seis horas con el recargo del 200% del salario hora profesional individual o las efectivamente trabajadas, si se rebasan las seis horas mencionadas.

Las horas efectivamente trabajadas los sábados tendrán el mismo tratamiento económico que las realizadas en domingos y festivos.

Los días 24 y 31 de diciembre, sin perjuicio de la jornada anual, no se trabajará en turno de tarde.

Artículo 14.º Vacaciones.

El período de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal, excluyéndose de dicho cómputo los sábados que comprenda.

Las vacaciones se disfrutarán fuera del período estival excepto el diez por ciento, al menos, del personal de cada departamento que disfrutará la mitad de sus vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y la otra mitad en la época que la Empresa determine. Dicho porcentaje anual será rotatorio.

Las listas de vacaciones serán confeccionadas conjuntamente por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Durante el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán las mismas retribuciones como si prestaran servicio activo, es decir, salario Grupo, complementos personales y pluses voluntarios si los hubiese, así como el promedio mensual y personal de las comisiones que hubiese percibido durante el año anterior, incrementándose las mismas para el año 1997 en un 2,9%.

Para obtener este promedio se dividirá el total de las comisiones por el número de meses en que se haya prestado servicio de modo efectivo más vacaciones.

Para aquellos trabajadores que devenguen primas o incentivos, se les abonará salario Grupo, complementos personales, pluses voluntarios si los tuviese, así como las primas e incentivos correspondientes a cualquier otra persona en servicio activo del departamento de que se trate al período de tiempo en que se disfruten las vacaciones.

Igual retribución percibirán los trabajadores eventuales, personal a tiempo parcial o de campaña (antiguos fijos discontinuos) y por tanto, al practicarse su liquidación, al término del contrato, se incluirán en la parte proporcional de vacaciones el correspondiente promedio de primas, comisiones o incentivos, incrementándose las comisiones en un 2,9% y las primas e incentivos en un 6%.

Los restantes trabajadores percibirán dicha retribución al inicio de sus vacaciones.

Artículo 15.º Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos que nazcan causarán derecho a favor del trabajador a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar dicho derecho.

4. Asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que desempeñen cargos sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera, en la Empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente aprobados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 16.º Licencias.

1. Los trabajadores disfrutarán de las licencias retribuidas reconocidas legalmente y aquellas otras contempladas en el presente Convenio.

2. Licencias sin retribuir:

A fin de atender necesidades personales, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de tres días anuales de asuntos propios.

El disfrute de la citada licencia habrá de ser notificada a la Dirección de la Empresa con un plazo previo de siete días, a fin de que en todo caso se arbitren las medidas que garanticen la continuación y eficacia del proceso productivo.

Los períodos de licencia previstos en este número, no serán acumulables al inicio o terminación de períodos de vacaciones y tampoco podrán disputarse en fechas situadas entre dos festivos o un festivo y un sábado.

CAPITULO IV

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 17.º Bajas por enfermedad o accidente de trabajo.

Cuando un trabajador sea dado de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará, la retribución de tal situación en las siguientes condiciones:

Desde el primer día del período de incapacidad temporal, la empresa complementará las prestaciones a cargo de la seguridad social hasta alcanzar el cien por cien del salario real percibido.

Asimismo, en caso de baja por accidente, intervención quirúrgica mayor, hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la Empresa complementará trabajador, desde el primer día, hasta el cien por cien del salario real percibido. Dicho porcentaje se obtendrá con los salarios reales, las primas del mes en curso y el promedio de comisiones de su categoría del mes en curso, de cada sala de ventas.

No obstante, la Empresa se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichos trabajadores en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse el trabajador a dichos controles la Empresa dejará sin efecto los complementos aquí previstos, sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

Concluido el ejercicio, si la tasa de absentismo se hubiese incrementado anormalmente, este artículo será negociado nuevamente.

Artículo 18.º Vestuario y conservación del mismo.

La Empresa entregará a los trabajadores las prendas necesarias para desarrollar su trabajo, según departamentos:

Sección de ventas, transporte y ómnibus: Una camisa y un pantalón de invierno y dos camisas y un pantalón de verano. Una cazadora o chaqueta de invierno cada dos años. Todo el personal tendrá un conjunto impermeable de dos piezas (chubasquero), cuya renovación se irá realizando a medida que su estado lo requiera, con una duración mínima de dos años.

Todo el personal percibirá 5.190 ptas. semestrales condicionadas a la utilización por parte del mismo, en invierno y verano, de zapatos negros cerrados, por razones de estética y uniformidad.

Sección de producción y almacén: Uniforme de invierno compuesto de un pantalón, una cazadora de invierno, una camisa y un par de botas de seguridad. Un uniforme de verano compuesto por una camisa, un pantalón y un par de botas de seguridad.

En concepto de conservación de vestuario se abonará 406 ptas. mensuales a todos aquellos trabajadores a quienes la Empresa facilite las prendas de trabajo y 2.750 ptas. mensuales al resto del personal.

Artículo 19.º Nupcialidad.

La Empresa abonará a sus trabajadores fijos al contraer matrimonio, un premio de nupcialidad de 62.472 ptas., siempre que tenga como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.

Asimismo, percibirán la citada cantidad los trabajadores eventuales, temporeros o de campaña que contraigan matrimonio durante la época que presten sus servicios

y hayan trabajado para la Empresa un mínimo de 24 meses de forma discontinua.

Artículo 20.º Natalidad y adopción.

Por el nacimiento de cada hijo o declaración de adopción plena, y al personal de idénticas características a las expresadas en el artículo anterior, se les abonarán 35.397 ptas.

Artículo 21.º Bolsa de estudios.

La Empresa abonará anualmente a los trabajadores hijos las cantidades que a continuación se expresan para cada hijo y curso académico:

- 8.750 ptas. por guardería y por una sola vez.
- 8.150 ptas. por los que cursen estudios de primero y segundo de preescolar.
- 17.702 ptas. por los que cursen estudios de EGB.
- 27.160 ptas. por los que cursen estudios de BUP y Primero de FP.
- 35.397 ptas. por los que cursen estudios de Segundo y Tercero de FP, COU, Estudios Superiores y Colegios Especiales.

Estas cantidades serán abonadas en el mes de octubre de cada año, previa justificación de las correspondientes matrículas. También serán percibidas por los trabajadores eventuales, temporeros o de campaña cuando hayan prestando sus servicios a la Empresa dentro de la campaña en que se abonen y hayan trabajado para la misma 24 meses, como mínimo, de forma discontinua.

Igualmente, se establecen quince becas anuales por un importe de 67.668 ptas. cada una de ellas, que serán adjudicadas en función de los resultados académicos y que percibirán los hijos de trabajadores de esta Empresa que cursen estudios superiores con independencia de las 35.397 ptas. correspondientes.

Para concursar a las citadas becas anuales se requerirá:

- a) Ser hijo de un trabajador fijo o eventual, temporero o de campaña en las mismas condiciones que la Bolsa de estudios.
- b) Haber aprobado todas las asignaturas en la convocatoria de junio.

En el caso de no cubrirse la totalidad de las becas por no alcanzar los solicitantes los requisitos expuestos, se declararán desiertas las becas sobrantes.

A los trabajadores que cursen estudios superiores la Empresa abonará el importe de la matrícula de las asignaturas aprobadas en junio.

Artículo 22.º Fondo asistencial.

Con el fin de atender aquellas necesidades sociales, no cubiertas por ayudas convencionales, se crea un fondo de asistencia social, constituido por una aportación de cada trabajador de 338 ptas. mensuales y de igual cantidad por parte de la Empresa. El fondo será administrado por una comisión paritaria Empresa-Comité.

Artículo 23.º Entrega de mercancías al por mayor.

Los vendedores que entreguen mercancías directamente a depósitos distribuidores, concesionarios u otros almacenes de la Empresa, no asumirán la carga ni la descarga de las cajas.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONOMICAS SALARIOS, DIETAS, SUPLIDOS

Artículo 24.º Remuneraciones salariales.

Las remuneraciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio, estarán constituidas por

el salario Grupo, cuyas cuantías aparecen en la adjunta tabla anexa núm. 2.

1.º Las remuneraciones salariales han sido objeto de un incremento salarial del 2,9% respecto a las vigentes para 1996. Igualmente, todos los conceptos retributivos, excepto primas e incentivos, experimentarán el mismo incremento.

2.º Para el año 1998, segundo de vigencia de este convenio, todos los conceptos económicos que resulten para 1997, excepto primas e incentivos, incrementarán en un porcentaje igual a la variación que para dicho período experimente el IPC incrementado en 0,4%.

Dicho incremento se articulará de la siguiente forma:

- A partir del uno de enero de 1998, se abonarán los salarios conforme a una Tabla Salarial provisional, resultado de incrementar los Salarios de 1997 en un porcentaje igual al previsto por el Gobierno para el IPC para 1998, incrementado en 0,4 puntos.

- Conocido el incremento del IPC para 1998, se procederá a la confección de la Tabla Salarial definitiva para 1998, que será el resultado de aumentar los salarios de 1997 en un porcentaje igual al IPC de 1998 incrementado en 0,4 puntos.

- Las revisiones salariales que pudieran producirse darán lugar a las correspondientes liquidaciones, que se harán efectivas durante el primer trimestre de 1999.

- La citada Tabla Salarial definitiva será la base de cálculo de posteriores negociaciones en el ámbito de la concertación colectiva.

Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al cobro de las siguientes pagas extraordinarias: Febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre. La cuantía de cada una de ellas será la que figura en el anexo núm. 3, con la antigüedad que en cada caso corresponda más los complementos personales.

El personal que ingrese o cese durante el año, cualquiera que sea su clasificación profesional, según su permanencia, percibirá dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 26.º Antigüedad.

Los aumentos periódicos por año de servicio se abonarán según el porcentaje que se establece en el anexo núm. 5, y que operará sobre los desaparecidos salarios base por categoría, que se transforman en tabla de cálculo de antigüedad para los trabajadores que tuvieran derecho a ella por haber estado en plantilla antes del 31.12.95.

Los trabajadores de nuevo ingreso (a partir de 1.1.96) no devengarán este complemento, a cambio percibirán en concepto de complemento «ad personam» la cantidad de 3.087 ptas. mensuales a partir del segundo año de permanencia en la empresa.

La percepción de dicho complemento «ad personam» y el complemento de antigüedad establecidos serán incompatibles entre sí.

Artículo 27.º Premio especial por años de servicios.

A partir de los veinticinco años ininterrumpidos de servicios a la empresa, cada trabajador percibirá un premio de 57.746 ptas.

Artículo 28.º Trabajo a tarea, departamento comercial.

El personal de distribución que trabaja a tarea realizando las funciones habituales, lo continuará haciendo de forma análoga como hasta ahora.

Para el personal de distribución la Empresa podrá señalar tarea a los efectos de retribución.

La Empresa se ajustará a las tablas de rendimiento establecidas entre el Comité y la misma.

Para el personal de departamento comercial (preventistas, merchandising, jefe de equipo, etc...) las partes acuerdan que el trabajo asignado a estos productores, deberán ser estructuradas de forma que puedan ser realizadas salvo incidencias, dentro de la jornada laboral pactada en este convenio.

No obstante, y en base a las características propias de la actividad comercial de esta empresa, con especial referencia a la incidencia del carácter estacional del mercado, se acepta la flexibilidad horaria en la jornada diaria de la prestación de los trabajos encomendados, sin que en ningún caso, pueda superarse la jornada anual pactada en este convenio.

Si el trabajo asignado al trabajador, calculado en cómputo anual o mensual fuese considerado excesivo por éste podrá expresar su disconformidad a su jefe inmediato. Contra la decisión de éste podrá recurrir a la empresa a través de los representantes sindicales.

Dentro del plazo de diez días después de conocer la reclamación planteada, se constituirá una comisión de estudio formada por dos miembros de la empresa y dos de entre los miembros del comité, la cual elaborará un informe sobre el supuesto en concreto, dando traslado del mismo a la dirección de la empresa, la cual resolverá sobre la reclamación.

La remuneraciones de este sector se componen de dos partes: Una se corresponderá con la remuneración establecida en este convenio para su grupo profesional, la otra, bajo la denominación de comisiones, servirá para retribuir la forma en que se desarrolla el trabajo por las circunstancias arriba mencionadas, la empresa seguirá respetando las que actualmente tiene incrementadas en un 2,9%.

Las comisiones se abonarán por todas las cajas movidas por el vendedor incluidas las de degustación, regalos y promoción.

Para el año 1998 las comisiones se verán incrementadas en las mismas cuantías que las condiciones salariales de dicho año.

Artículo 29.º Incentivos de productividad de almacén, fabricación y administración.

Durante 1997 se abonarán, de acuerdo con los rendimientos obtenidos, aplicándose el precio base de 1996, incrementados en un 6%.

Para 1998, el precio base de 1991 se verá incrementado en un 5%.

Artículo 30.º Retribuciones anuales.

Las retribuciones anuales serán las que para cada Grupo figuran en la tabla anexa núm. 2.

Artículo 31.º Dietas.

La cuantía de las dietas para el año 1997, incluidos todos los conceptos, excepto gastos de transporte, se fijan en 9.262 ptas., siempre que el trabajador pernocte fuera de su domicilio.

El personal de Comercial que por razón de su trabajo tenga que almorzar en ruta y, por tanto, fuera de su domicilio, percibirá una dieta de 1.831 ptas.

El personal de transporte de mercancías a las delegaciones con vehículos de la Empresa percibirá 1.831 ptas.

La media dieta para el resto del personal se establece en 1.831 ptas.

Asimismo, el personal de fabricación, almacén y administración que tenga que prolongar su jornada, percibirá la cantidad de 1.831 ptas.

La cuantía de la dieta para 1998, incluidos todos los conceptos, excepto gastos de transporte se fija en 9.262

ptas. más el incremento pactado para las remuneraciones salariales.

La media dieta para 1998, para todo el personal, se establece en 1.831, más el incremento pactado para las remuneraciones salariales.

Artículo 32.º Seguro de vida.

La Empresa concertará a su cargo un seguro en caso de fallecimiento o invalidez permanente, para todo el personal fijo que preste sus servicios en la misma, asegurando las siguientes capitales:

- 1.100.000 ptas. por muerte o invalidez permanente.
- 2.200.000 ptas. por muerte en accidente.
- 3.300.000 ptas. por muerte en accidente de tráfico.

Con efectos de 1 de enero de 1998, las cuantías del seguro pasarán a ser las siguientes:

- 3.150.000 ptas. por muerte o invalidez permanente.
- 6.300.000 ptas. por muerte en accidente.
- 9.450.000 ptas. por muerte en accidente de tráfico.

Artículo 33.º Plus de transporte.

En todos aquellos centros de trabajo en los que no se dispusiera, a cargo de la empresa, de medio de transporte colectivo, se fija un plus por día efectivamente trabajado de 200 ptas.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 34.º Capacidad y legitimación para la negociación.

Se reconocen como únicos representantes legales de los trabajadores para la negociación del Convenio Colectivo, al Comité de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiese.

Artículo 35.º Competencias.

El Comité de Empresa tendrá las competencias siguientes:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

1.2. Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status jurídico» de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Recibir información por escrito, que les será facilitada mensualmente al menos, de las horas extraordinarias realizadas por cada departamento, detallando de forma individualizada los trabajadores que las realicen, su número y motivo de las mismas.

1.9. Ejercer una labor de:

a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos competentes.

b) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.10. Participar como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

1.11. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

1.12. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Artículo 36.º Crédito horario.

El crédito horario anual correspondiente a cada uno de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal al que se refiere el párrafo E del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser acumulado en uno o varios de sus componentes, previa aceptación del cedente, siempre que pertenezcan al mismo centro de trabajo y con un límite máximo igual al doble de horas establecidas para cada representante en el citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.º Descuento de cuota sindical en nómina.

Los trabajadores afiliados a centrales sindicales podrán solicitar de la Empresa, individualmente, el descuento de la cuota sindical en la nómina, especificando por escrito cantidad y persona o entidad a la que hay que afectarle el pago.

CAPITULO VII

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 38.º Recursos humanos.

La empresa entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año a los representantes legales de los trabajadores, el plan de formación correspondiente al siguiente año. En todas las acciones formativas contempladas en el citado plan se establecerá un capítulo dedi-

cado a la Seguridad e Higiene en el trabajo. La empresa y los trabajadores, establecerán las condiciones necesarias para que todos los trabajadores tengan a lo largo de su vida laboral la posibilidad de participar en los planes de formación de la empresa.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

DISPOSICION TRANSITORIA I

CUADRO DE EQUIVALENCIAS (Anexo núm. 6)

DISPOSICION TRANSITORIA II

Como consecuencia de la redefinición del sistema de clasificación adoptado, y al objeto de no perjudicar los posibles derechos adquiridos del personal en plantilla a la firma del presente convenio, se conviene que los trabajadores de cada grupo profesional, con contrato fijo a tiempo completo o temporal, o de campaña, incluidos en el censo al 31 de diciembre de 1996 que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del mismo en concepto de salario base más plus convenio, salarios superiores a los fijados para su grupo profesional, mantendrán el exceso como complemento personal de redefinición, que servirá de base de cálculo para incremento de convenios posteriores.

La nómina, por tanto, se desglosará, a los efectos anteriores, para estos trabajadores, en dos conceptos: Salario grupo y complemento personal de redefinición.

Este complemento personal se elevará a la diferencia entre el salario grupo que corresponda establecido en este convenio y la suma de los antiguos salario base y plus de convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA III

Durante la vigencia del presente convenio ambas partes se comprometen a estudiar y negociar, en su caso, alternativas al actual sistema de antigüedad. De llegarse a acuerdo, el pacto que se alcanzase formaría parte del texto de convenio sustituyendo el actual sistema.

ANEXO NUM. 1

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO, AÑOS 1997 Y 1998

De enero a diciembre.
37 h. 30 m. semanales.
7 h. 30 m. diarias de lunes a viernes.

H O R A R I O S

Preparación fabricación: 7 h. a 15 h.
Fabricación y almacén: I. 7 h. 30 m. a 15 h.
Fabricación y almacén: II. 15 h. a 22 h. 30 m.
Mantenimiento fábrica: III. 22 h. 30 m. a 6 h.
Almacén (desde abril): III. 22 h. 30 m. a 6 h.
Taller mecánico: I. 7 h. a 14 h. 30 m.
Taller mecánico: II. 14 h. 30 m. a 22 h.
Taller publicidad y dispensadores y administración L, M, X, J: 7 h. 30 m. a 15 h.
Viernes: 7 h. 30 m. a 14 h. 30 m.
Comercial: Inicio a partir de las 8 h.

ANEXO NUM. 2
SALARIOS GRUPOS, AÑO 1997

Grupo A.
Diario: 3.904.
Mensual: 118.750.

Grupo B.
Diario: 4.295.
Mensual: 130.625.

Grupo C.
Diario: 4.724.
Mensual: 143.688.

Grupo D.
Diario: 5.195.
Mensual: 158.000.

Grupo E.
Diario: 5.714.
Mensual: 173.813.

ANEXO NUM. 3
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, AÑO 1997

Grupo A: 79.167.
Grupo B: 87.083.
Grupo C: 95.792.
Grupo D: 105.333.
Grupo E: 115.875.

ANEXO NUM. 4
RETRIBUCIONES ANUALES, AÑO 1997

Grupo A: 1.900.000.
Grupo B: 2.090.000.

Grupo C: 2.299.000.
Grupo D: 2.528.000.
Grupo E: 2.781.000.

ANEXO NUM. 5
PORCENTAJES ANTIGÜEDAD

Años de Servicio	% sobre tabla de cálculo
2	5
3	5
4	10
5	10
6	10
7	16
8	16
9	19
10	22
11	25
12	25
13	25
14	25
15	25
16	33
17	34
18	35
19	37
20	40
21	43
22	46
23	48
24	50
25	52
26	54
27	56
28	58
29 o más	60

ANEXO Nº 6

EQUIVALENCIAS GRUPO PROFESIONAL - PUESTO DE TRABAJO				
GRUPOS	COMERCIAL	FABRICACIÓN	OPERACIONES	OTROS
PUESTOS DE TRABAJO				
GRUPO A	MERCHANDISING REPOVEDOR AYUDANTE VENDEDOR VENDEDOR DISTRIBUIDOR TELEVENTISTAS MECANICOS AYUDANTES	EMBOTELLADO: LIMPIEZA INSPECCION PEONAJE EN GENERAL MANTENIMIENTO: ENGRASADOR EMBOTELLADO: POSICIONADOR (GR.I) DESPALETIZADORA (GR.I) PALETIZADO/DESPALETIZADO (GR.II) ENCAJONADO/DESENCAJONADO (GR.II) ENTRADA/SALIDA LAVADORA (GR.II) ENFARDADO Y ENCARTONADO (GR.III) PALETIZADOR SOPLADO CARRETELLAS EQUIPO CAMBIO MANTENIMIENTO: ELECTRICISTA AYUDANTE MECANICO AYUDANTE CONTROL CALIDAD: AYUDANTE ALMACEN MATERIAS PRIMAS: AUXILIAR MATERIAS PRIMAS SALA JARABE: AYUDANTE JARABISTA SALA MAQUINAS	PEONES CARRETELLEROS	ORDENANZAS AUX. ADMON. TELEFONISTAS OPERADOR SALA
GRUPO B	MECANICO ESPECIALISTA MERCHANDISING GESTION GESTOR DE ZONA GESTOR PUNTO DE VENTA	EMBOTELLADO: RESTO MAQUINARIA ESTERILIZACION CONTROL CALIDAD: CONTROL RECEPCION CONTROL PROCESOS MANTENIMIENTO: ELECTRICISTA MECANICOS SALA DE JARABE: JARABISTA	CONDUC. CAMIÓN PESADO MECANICOS ELECTRICISTAS ROTULISTAS	OPERADOR ESPEC. ADMINISTRATIVOS
GRUPO C	JEFES DE EQUIPO GESTOR DE DISTRIBUCION GESTOR DE CUENTAS	JEFE DE LINEA ENCARGADO SALA JARABE JEFE ALMACEN MATERIAS PRIMAS JEFE TALLER MANTENIMIENTO	ENCARGADOS ALMACEN CAPATACES	ENCARGADOS GRUPO ADMON. ANALISTAS/PROGRAMADOR
GRUPO D	GERENTES DE AREA JEFES DE MERCADO	JEFE FABRICACION JEFE MANTENIMIENTO JEFE CONTROL CALIDAD	JEFE DEPARTAMENTO	JEFE DEPARTAMENTO
GRUPO E	DIRECCION COMERCIAL	DIRECCION TECNICA	DIRECCION OPERACIONES	DIRECTORES DEPARTAMENTO

R.R.H.H.

RENDELSUR AND. ORIENTAL

ANEXO NUM. 7

VALOR HORA ORDINARIA, AÑO 1997

- Grupo A: 1.126.
- Grupo B: 1.239.
- Grupo C: 1.363.
- Grupo D: 1.498.
- Grupo E: 1.648.

CONSEJERIA DE SALUD

RESOLUCION de 11 de julio de 1997, del Servicio Andaluz de Salud, por la que se aprueba el Pliego Tipo de Cláusulas de Explotación para la contratación del servicio de Transporte Sanitario Urgente mediante concierto.

La ordenación del transporte sanitario en el Servicio Andaluz de Salud que establece la Resolución de 31 de julio de 1995 prevé una red de transporte urgente constituida por el conjunto de unidades móviles exclusivamente destinadas a atender las demandas de traslado para la asistencia de pacientes en los que, a juicio del facultativo, concurra una situación de urgencia que implique riesgo vital o daño irreparable para la salud de aquéllos.

En desarrollo de esa previsión se ha elaborado el presente Pliego, que supone el inicio de la renovación contractual según los criterios de ordenación del servicio citados.

Por tanto, previo informe favorable de la Subdirección de Asuntos Jurídicos en cumplimiento de lo previsto en

la Ley 13/1995, de 18 de mayo, en concordancia con el artículo 21 de la Ley 8/86, de 6 de mayo, y en uso de las atribuciones conferidas por el Decreto 317/1996, de 2 de julio

RESUELVO

Primero. Aprobar el Pliego tipo de Cláusulas de Explotación que figura a continuación para la contratación mediante concierto de la gestión indirecta del servicio de transporte sanitario urgente.

Segundo. Delegar el ejercicio de la competencia de contratación del citado servicio en los Directores de los Distritos de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud, que ajustarán las contrataciones de este servicio que se realicen a partir de la aprobación de este Pliego a las condiciones que se establecen en el mismo, sin perjuicio del régimen transitorio previsto en la Resolución 10/97, de 27 de junio de 1997, por la que se delega el ejercicio de la competencia para la concertación de servicios de transporte sanitario en los titulares de determinadas Gerencias Provinciales.

Tercero. Dejar sin efectos el último párrafo del apartado Tercero. 4 de la Resolución 21/95, de 31 de julio de 1995, sobre organización y funcionamiento del transporte sanitario.

Cuarto. Autorizar a la Dirección General de Asistencia Sanitaria para que dicte las instrucciones necesarias para la ejecución de esta Resolución, que tendrá efectos a partir