

(Disposición Vigente)

Convenio Colectivo del sector de Transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de Gipuzkoa - Resolución de 7 de enero 2010.

[LEG 2010\683](#)

TRANSPORTES POR CARRETERA. Convenio Colectivo del sector de Transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de Gipuzkoa.

DELEGACIÓN TERRITORIAL TRABAJO GIPUZKOA

BO. Gipuzkoa 1 febrero 2010, núm. 19, [pág. 91].

El día 4 de diciembre de 2009 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la Asociación de Empresas de Gipuzkoa de Transporte en Ambulancias en representación de los empresarios y por LSB/USO, CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, el pasado día 3 de diciembre de 2009.

Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 de la Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, modificada por Orden de 6 de junio de 1983 (publicadas en el Boletín Oficial del País Vasco de 21 de diciembre y de 7 de junio, respectivamente), para la subsanación de un determinado artículo, y se ha cumplimentado.

La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 22.1.g del Decreto 538/2009, de 6 de octubre (Boletín Oficial del País Vasco de 13-10-2009) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (Boletín Oficial del País Vasco de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, resuelvo:

Primero.

Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo.

Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Tercero.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer

recurso de alzada ante la Directora de Trabajo en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Convenio colectivo de transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancias de Gipuzkoa 2008-2013

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

Las disposiciones del presente Convenio son de obligada aplicación para todas las empresas y trabajadores que desarrollen la actividad de transporte sanitario, en cualquiera de sus modalidades, en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio incluye a todo el personal que preste sus servicios en las empresas antes indicadas, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 1.3.c del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal: Vigencia y denuncia

El presente convenio se aplicará con efectos 1 de enero de 2008 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2013, excepto en las materias para las que se establezca una vigencia distinta, en cuyo caso se estará a lo dispuesto al efecto.

No obstante lo anterior, dicho convenio se considerará denunciado automáticamente tres meses antes de su finalización, dando comienzo la negociación treinta días después de haber sido entregado el anteproyecto del Convenio por la representación de los trabajadores y manteniendo vigencia su contenido hasta que no se alcance acuerdo expreso para su renovación.

Artículo 4. Absorción, compensación y garantías

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contempladas en el presente Convenio tienen la condición de mínimas; por lo tanto los pactos, cláusulas y condiciones vigentes considerados globalmente y que, en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Administrativa pertinente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos tengan un contenido económico, ya que en tal caso, se revisarán los artículos rechazados.

Artículo 6. Prelación de normas

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará la normativa laboral vigente.

Artículo 7. Comisión paritaria

De acuerdo con la legislación vigente, se establece para el cumplimiento de las cuestiones acordadas en el presente convenio, una Comisión Paritaria formada por la representación de los trabajadores y trabajadoras y de las Empresas, y que se regirá por las siguientes normas de funcionamiento:

1. Estará constituida por el mismo número de representantes tanto de la parte empresarial, como de la social. La parte sindical estará compuesta por un representante de cada sindicato firmante del presente convenio colectivo, que contará con la representación que ostentaba en la mesa negociadora.

2. Podrán formar parte de la misma, asesores de las Empresas y de las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo.

3. Se reunirá siempre que sea requerida su intervención, convocándola con una antelación mínima de ocho días.

4. Su domicilio social será la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

5. Se necesitará la asistencia de los dos tercios de cada parte para quedar constituida, y los acuerdos se tomarán por mayoría de dos tercios.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación del texto del Convenio y su aplicación práctica.
2. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el presente Convenio.

Los acuerdos adoptados serán condiciones anexas al Convenio Inicial.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o la adopción de cualquier medida de conflicto colectivo.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, en relación a la cuestión sometida a interpretación, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO), publicado en el Boletín Oficial del País Vascon.º 66 de 4 de abril de 2000.

Artículo 8. Subrogación de servicios

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente:

A) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto al siguiente personal:

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos

siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad.

2. Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de siete meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.

3. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

4. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

6. Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado quienes mantendrán los mismos derechos y deberes que les hubiera correspondido si hubieran prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena, de acuerdo a lo establecido en el artículo 86.2 de la Ley 27/1999 de 16 de julio de Cooperativas y el artículo 99.9 del texto refundido de la ley de Cooperativas de Euskadi y su modificación, Ley 4/1993 de 24 de junio y Ley 1/2000 de 29 de junio.

7. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos en su empresa, (a excepción de los reflejados en el apartado 6) así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado 1, en el plazo de diez días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

C) Los trabajadores que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador, podrá éste permanecer en la antigua empresa adjudicataria.

En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

E) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral, ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

F) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante.

G) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

H) Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubieran sido contratados expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores.

I) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

1. Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).

2. Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados. Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los siete últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

3. Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

4. Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

5. Original o fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

6. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

7. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de diez días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

Artículo 9. Pcláusula de descuelgue

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación.

A tal efecto, se consideran causas justificadas, entre otras, las siguientes:

1.º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2.º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3.º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

4.º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el Boletín Oficial del País Vasco, notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, e informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al acuerdo sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO), publicado en el Boletín Oficial del País Vasco.º 66 de 4 de abril de 2000, en el que actuarán como partes interesadas las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores y la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

CAPÍTULO II. Jornada laboral, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 10. Jornada laboral

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el personal durante la vigencia del presente convenio colectivo será la siguiente:

Durante los años 2008 y 2009 para el personal de estructura o de no movimiento de 1.796 horas anuales y para el personal operativo o de movimiento de 1.818 horas anuales.

Durante el año 2010 la jornada anual será de 1.776 horas, en 2011 de 1.752 horas, en 2012 de 1.740 y en 2013 de 1.730 horas.

2. La duración de la jornada ordinaria a aplicar será la establecida en el ámbito de cada empresa en el marco de lo dispuesto en la legislación laboral vigente, pudiendo alcanzar dicha jornada hasta las 12 horas.

El descanso mínimo obligatorio entre jornada y jornada será de 12 horas y de la misma manera, el régimen de descanso semanal, deberá garantizar habitualmente un descanso de cuarenta y ocho horas consecutivas a la semana.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal, para asegurar la atención preventiva y real desde las cero a las veinticuatro horas durante los trescientos sesenta y cinco días del año, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

3. Las Empresas autorizarán los cambios de turno solicitados por los trabajadores/as, siempre que se cumplan las condiciones que se establezcan en el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo entre la Dirección y la representación legal del personal. En tanto no se alcance dicho acuerdo en el ámbito de cada centro de trabajo, se autorizaran los cambios de turno por acuerdo entre trabajadores solicitados con 24 horas de antelación, siempre que dicho cambio no afecte a la organización y prestación de los servicios.

Artículo 11. Calendario laboral

Para el 31 de diciembre, en cada centro de trabajo aparecerá expuesto en un lugar visible el calendario laboral del año siguiente y los horarios de trabajo de todo el personal, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 12. Horas extraordinarias

No se podrán realizar horas extraordinarias con carácter habitual. Las horas de trabajo que rebasen la jornada convenida tendrán la naturaleza de extraordinarias.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan reducir y evitar la realización de horas extraordinarias habituales, siendo únicamente justificada su realización por razones exclusivas de tipo estructural.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas de descanso por hora extra trabajada, compensándose en tiempo de descanso, siempre que complete una jornada de trabajo y se acuerde con la empresa el día de disfrute.

No tendrá la consideración de hora extraordinaria la ampliación de la jornada durante el tiempo estrictamente necesario, de aquellos trabajadores cuya presencia en el puesto de trabajo pone en marcha o finaliza el trabajo de los demás (solapes), siempre que esa ampliación de jornada no rebase los 15 minutos ya que en ese caso pasarían a tener la consideración de extraordinarias. El tiempo de trabajo prolongado por esta causa no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria. Las horas de solape serán compensadas con tiempo de descanso a razón del mismo tiempo de descanso por tiempo de jornada prolongada, siempre que complete una jornada de trabajo y se acuerde con la empresa el día de disfrute.

Artículo 13. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al Salario real.

A efectos del disfrute del periodo de vacaciones, la empresa establecerá, previa consulta a los representantes de los trabajadores, los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos periodos, a fin de que más trabajadores disfruten del periodo estival si así lo estimasen (1 de junio a 30 de setiembre). Estos turnos garantizarán la rotación en el disfrute de los meses estivales entre todos los trabajadores.

Para el personal que no disfrute de al menos una quincena de vacaciones dentro del periodo estival, se incrementará en un día de vacaciones.

En los supuestos y condiciones previstos en la legislación vigente, los trabajadores que al iniciar su período previsto de disfrute de las vacaciones se encuentren en situación de Incapacidad Temporal tendrán derecho al disfrute de los días en que, habiendo correspondido su disfrute, se hubieran mantenido en situación de Incapacidad Temporal.

En todo caso, el establecimiento de las fechas de los días pendientes a cuyo disfrute pudiera tener derecho el personal en aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se realizará siempre por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 14. Licencias y permisos

Los trabajadores, preavisando con al menos 48 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, al menos al día siguiente de la finalización del disfrute del permiso correspondiente, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Todas las licencias habrán de disfrutarse desde el momento en que se produzca el hecho causante y en tanto dure el mismo. Disfrutando en todo caso, los días que correspondan a cada licencia de manera consecutiva.

La empresa, siempre que se cumplan los requisitos señalados, concederán licencias en los siguientes supuestos:

a) Por matrimonio:

— 18 días naturales de licencia retribuida.

b) Por nacimiento de hijo/a:

— 3 días naturales de licencia retribuida.

c) Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

— En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

d) Por enfermedad grave que requiera hospitalización:

— Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre/madre, padres políticos, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, del trabajador/a: 3 días naturales de licencia retribuida.

— No se considerará enfermedad grave u hospitalización únicamente el mero hecho de acudir al servicio médico de urgencias.

e) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

— Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hijos/as políticas. Un día natural.

f) Por muerte:

— Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre/madre, padres políticos, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, del trabajador/a: 3 días naturales de licencia retribuida.

g) Por matrimonio de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Un día natural en la fecha de celebración del evento.

h) Por traslado del domicilio habitual:

— 1 día natural.

i) Para exámenes prenatales:

— Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Por lactancia:

— Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

k) Por cumplimiento de deber inexcusable:

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo preavisar con 48 horas de antelación, en caso de que sea posible.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

l) Parejas de hecho:

— Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite mediante certificación del registro de parejas de hecho, generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

— No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

m) El tiempo indispensable para la realización de exámenes reglados.

En aras de conseguir un buen funcionamiento del servicio, el trabajador comunicará a la empresa las fechas de los exámenes que tenga que realizar, con 15 días de antelación y a su vez la empresa, les dará cuantas facilidades estén en sus manos para que el trabajador realice los cambios de turno que estime necesarios.

n) Dos días de libre disposición, que a los efectos de cómputo de las horas, se considerará que equivale a la jornada laboral que tenga establecida el trabajador, hasta un máximo de 8 horas.

Su disfrute se realizará observando el siguiente procedimiento:

— La presente licencia deberá necesariamente solicitarse para una jornada completa de trabajo.

— Deberán solicitarse por escrito a la empresa con una antelación de, al menos, 2 días hábiles de horario de oficina.

— En ningún caso podrán coincidir más del 3% de trabajadores de la misma categoría profesional, disfrutando la presente licencia.

— La presente licencia deberá necesariamente disfrutarse dentro del año natural.

En los supuestos previstos en los apartados b), d), e) y f) los trabajadores, en caso de que sea necesario realizar un desplazamiento, el permiso retribuido será de un día más por cada 300 kilómetros de distancia entre el domicilio y el lugar de desplazamiento por el hecho causante, previa justificación de haberse producido el desplazamiento. En todo caso, el incremento máximo de días de permiso retribuido por desplazamiento no será superior a dos.

Los permisos retribuidos establecidos en el presente convenio serán de aplicación a partir de la entrada

en vigor del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, en casos excepcionales vinculados a las circunstancias señaladas, la empresa podrá conceder permisos no retribuidos.

Asimismo, en los supuestos que no estuvieren previstos en el presente convenio colectivo, el personal tendrá derecho a las licencias o permisos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 15. Excedencias

1. Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

El tiempo que el trabajador se encuentre en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional convocado por el empresario.

2. Excedencias voluntarias.

a) Las empresas concederán excedencia de una duración máxima de 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa. Para disponer de una excedencia superior a tres años se exigirá como requisito contar con dos años de antigüedad.

b) Asimismo, tendrán derecho a una excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, debiendo justificar dicha circunstancia mediante certificado médico.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su disfrute simultáneo, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

De la misma manera, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando.

En las excedencias previstas en los apartados a) y b) durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este primer año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, en los supuestos en que el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo por el tiempo previsto en la legislación vigente.

c) Sin perjuicio de las anteriores, el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá acceder a una excedencia voluntaria, cuya duración no será inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En estas excedencias, el trabajador sólo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que tenía cuando solicitó dicha excedencia.

3. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por la elección o designación de un cargo público o quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómicos o estatal, en las organizaciones sindicales, que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público o sindical. En estos casos tendrán el derecho a la reserva al puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las previstas en el presente convenio colectivo serán de aplicación aquellas excedencias reguladas en la legislación vigente.

CAPÍTULO III. Categorías profesionales y funciones

Artículo 16. Categorías y funciones

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas.

Las funciones del personal que a continuación se detallan, lo son a título enunciativo y no limitativo, pudiendo proceder a su ampliación en el ámbito de cada empresa.

Licenciado/a: Desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Diplomado/a Universitario/a: Desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Oficial administrativo: Desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Auxiliar administrativo/Operador/Telefonista/Auxiliar coordinación: Realiza los trabajos administrativos acordes a su categoría. Tiene a su cargo la recepción y gestión de las llamadas vía radio, teléfono, G.P.S. u otros medios de comunicación y gestión provenientes de usuarios, entidades y vehículos así como personal de la empresa.

TTS Sanitario-camillero: Desempeña funciones de camillero en vehículos de asistencia sanitaria no asistenciales y colectivos. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Deberá contar con conocimientos teórico-prácticos para el desarrollo de la actividad, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica en técnicas y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente.

Técnico en Transporte Sanitario-Conductor: Desempeña funciones de conducción, auxiliar y camillero en vehículos de transporte sanitario. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Deberá contar con conocimientos teórico-prácticos para el desarrollo de la actividad, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica en técnicas y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente.

Técnico en Transporte Sanitario – Auxiliar: Desempeña funciones de auxiliar y camillero en vehículos de transporte sanitario. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Deberá contar con conocimientos teórico-prácticos para el desarrollo de la actividad, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica en técnicas y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente.

Jefe/a de equipo/ Coordinador: Es el responsable de planificación así como del personal operativo de coordinación que tenga a su cargo. Realiza además los trabajos administrativos, la recepción y gestión de las llamadas vía radio, teléfono, G.P.S. u otros medios de comunicación y gestión provenientes de usuarios, entidades y vehículos así como personal de la empresa.

Jefe/a de taller: Con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Mecánico: Con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realiza los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico: Con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: Con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente

acreditado, o con larga práctica del mismo, realiza los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Pintor/a: Con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

CAPÍTULO IV. Retribuciones, complementos e indemnizaciones

Artículo 17. Salario base

1. Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles salariales descritos en el presente Convenio. El salario base anual para el periodo 2008-2013 es el que figura en la Tabla Salarial del Anexo I del mismo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el plus de ambulancias que se ha venido aplicando en las empresas y centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo queda integrado a todos los efectos en el salario base y, por ello, ninguna persona tendrá derecho a la percepción de importe alguno en el referido concepto.

2. Sin perjuicio de los importes establecidos en las Tablas Salariales para la vigencia del presente Convenio, se garantizará que el salario base anual a aplicar al personal no tenga en ningún caso un incremento inferior al IPC.

Para la aplicación de dicha garantía se operará de la siguiente forma:

a) Los incrementos establecidos en las tablas para cada uno de los años de vigencia del presente convenio tendrán la consideración de incremento a cuenta, revisable si la subida aplicada resultara inferior al IPC.

b) En los años en que los incrementos aplicados resultaran diferentes al IPC, la diferencia será objeto de compensación en el supuesto de que a un año con incremento inferior al IPC siguiera otro con incremento superior o viceversa.

c) Tan pronto como se conozca el IPC del año anterior, se reunirá la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para la aplicación de lo que proceda conforme a lo establecido en el presente apartado.

A la finalización de la vigencia del presente convenio se garantizará que la media de incremento salarial aplicado durante su vigencia no sea inferior al IPC.

3. El abono de los salarios establecidos en las tablas salariales para el año 2013 se realizará de la siguiente forma:

a) Desde el 1 de enero las nóminas del personal se elaborarán aplicando el 2,50% a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año 2012 en la categoría de Licenciado y el 5% en el resto de las categorías.

b) La diferencia hasta alcanzar los importes establecidos en las Tablas salariales para el año, en los supuestos en que corresponda, se abonará en todo caso antes de que finalice el primer trimestre del año 2014.

4. Las empresas que, sumando los importes abonados en concepto de salario base y plus de ambulancias, hubieran aplicado durante el año 2008 importes superiores a los establecidos en la Tabla Salarial del Anexo para el año 2008, mantendrán las cantidades efectivamente aplicadas en los referidos conceptos como mejora.

Artículo 18. Antigüedad

El trabajador percibirá por este concepto el tres por ciento sobre el Salario base cumplidos los tres años de permanencia y un uno por ciento más por cada año de permanencia a partir del cuarto. A los dieciséis años o más de permanencia percibirá el dieciséis por ciento.

Artículo 19. Pluses de nocturnidad, domingos y festivos

Con efectos 1 de enero de 2010, el Plus de Condiciones de Puesto de Trabajo será sustituido por los siguientes pluses a aplicar en concepto de nocturnidad, domingos y festivos:

— Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente se incrementarán en un 20% sobre el salario base de la categoría correspondiente.

— El personal que trabaje en jornada media o total domingos, las 14 fiestas anuales así como el 24 y 31 de diciembre percibirá un plus equivalente a 29,00 euros en el año 2010, 32,00 euros en 2011, 35,00 euros en 2012 y 37,00 euros en 2013.

El Plus que se viene abonando en concepto de Condiciones de puesto de Trabajo se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2009 en los términos establecidos en la Disposición Transitoria del presente convenio, quedando suprimido a partir de 1 de enero de 2010.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias anuales: En julio y diciembre. Su importe será el equivalente a la suma del Salario Base más la Antigüedad correspondiente, y se abonarán entre los días 1 y 15 de los meses mencionados.

Artículo 21. Dietas

El trabajador tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías, cuando por causa de un servicio determinado no pueda comer cenar o pernoctar en su domicilio por la prolongación de su jornada habitual debido a razones exclusivas de tipo estructural.

Concepto cuantía:

Comida: 11,50 € en 2009, 12 € en 2010, 12,50 € en 2011, 13 € en 2012 y 14 € en 2013 €.

Cena: 11,50 € en 2009, 12 € en 2010, 12,50 € en 2011, 13 € en 2012 y 14 € en 2013.

Pernocta y desayuno: 36 € en 2009, 38 € en 2010, 40 € en 2011, 42 € en 2012 y 44 € en 2013.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente.

Requisitos para su abono:

Comida: Se abonará cuando, por causa de un servicio, el trabajador finalice su jornada después de las 15:00.

Cena: Se abonará cuando, por causa de un servicio determinado, el trabajador finalice su jornada después de las 22:00.

Pernocta y desayuno: Se abonará cuando, por causas de un servicio determinado, el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

Quedan excluidos de la percepción de dieta por pernocta y desayuno los trabajadores que realicen trabajo específico nocturno.

CAPÍTULO V. Contratacion

Artículo 22. Contratación

Las empresas que tengan obligación notificarán a la representación legal de los trabajadores en la Empresa los contratos realizados de obra o servicio, los eventuales, los de interinidad, y los de aprendizaje y prácticas.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio entienden la necesidad de continuar profundizando en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando las mismas a la realidad de la actividad que se presta.

Artículo 23. Modalidades de contratación

a) Contrato por obra o servicio determinado: Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, entendiéndose que tienen sustantividad propia en especial todos los servicios contratados con la Administración Pública para la realización de actividades de transporte sanitario y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización del cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Se entenderá que el servicio no ha finalizado si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato administrativo con la misma u otra empresa ambulancias que da origen al servicio.

b) Contrato por interinidad: Será utilizada para la cobertura de las sustituciones del personal por vacaciones, periodos de incapacidad laboral transitoria, sustitución de trabajadores con reserva al puesto de trabajo, etc.

c) Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se fija la duración máxima del contrato eventual regulado en el número 1 apartado s) artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en doce meses, en un periodo de dieciocho.

d) Contrato en prácticas:

- Concepto.

Es el concertado entre quien está en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten legalmente para la practica profesional, y un empresario, para la prestación de un trabajo retribuido que permita a su vez al trabajador aplicar y perfeccionar conocimientos y le facilite una practica profesional adecuada a su nivel de estudios.

El trabajador podrá concertar el contrato siempre que no haya transcurrido más de 4 años desde la finalización de los estudios necesarios para la titulación de que se trate. En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero dicho cómputo se efectuará desde la fecha de reconocimiento u homologación del titulo en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas, los de Diploma Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años dentro de los convenios colectivos de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Si el contrato en prácticas se ha concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar

hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato (2 años).

El contrato concertado por una duración inferior a lo establecido en el artículo anterior se entenderá prorrogado automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continué prestando servicios los trabajadores afectados por este contrato pasarán a ser fijos en plantilla.

Cuando el contrato en prácticas tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia esta obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.

• Forma.

Debe formalizarse por escrito en modelo oficial, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del INEM en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad. El INEM emitirá dicha certificación en el plazo de 10 días transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse por el incumplimiento del requisito de duración máxima establecida para este contrato.

El contrato debe presentarse para su registro en la Oficina de Empleo, en los 10 días siguientes a su concertación. También las prórrogas, en su caso, serán objeto de registro.

El empresario está obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación del contrato, en los 10 días siguientes a dicha terminación, y a expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellas.

En el supuesto de contratos en prácticas a tiempo parcial, la falta de forma escrita determina que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

El contrato en prácticas se presumirá indefinido, salvo prueba en contrario, en los siguientes casos:

- Cuando no se ha realizado de forma escrita.
- Cuando el trabajador no hubiese sido dado de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiese transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiese podido fijar para el periodo de prueba.
- Cuando el contrato se ha celebrado en fraude de ley.
- En cualquier caso, una vez terminado el periodo de practicas trabajador pasará a ser fijo de plantilla en el mismo puesto o equivalente al que venia desempeñando.

• Periodo de prueba.

El período de prueba no podrá ser superior a 15 días para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a 1 mes para los trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de

antigüedad en la empresa.

- Retribución.

Será la fijada en este convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 75 o al 85 por 100 durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para el trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

e) Contratos para la formación: El contrato de formación tendrá como objetivo la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector del transporte sanitario.

En los contratos para la formación habrán de observarse las condiciones establecidas en la legislación vigente para la celebración de contratos en dicha modalidad.

f) Contrato indefinido: El personal no incluido en los supuestos anteriores prestará con carácter general sus servicios mediante contrato indefinido.

g) Contrato de relevo: Es el contrato que se puede formalizar con ocasión de la jubilación parcial de los trabajadores con contrato laboral indefinido. Podrán acceder a la jubilación parcial, siempre que reúnan las condiciones establecidas en la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la jubilación.

Con carácter general la reducción de jornada será la máxima permitida en la legislación vigente. Simultáneamente se formalizará un contrato a tiempo parcial, con una jornada laboral cuya duración equivaldrá al porcentaje restante del tiempo de trabajo efectivo. Las Empresas afectadas por este Convenio, podrán regular las condiciones en que se distribuya el tiempo de trabajo de dicho contrato a tiempo parcial. En tanto en cuanto el Convenio actualmente vigente no haya sido objeto de renovación, la Comisión Paritaria correspondiente podrá proceder a efectuar dicha distribución.

El contrato de relevo podrá ser por el mismo puesto de trabajo relevado, o por uno similar, y finalizará al acceder el relevado a la situación de jubilación total. En todo caso el trabajador relevado se podrá jubilar de forma total al cumplir los 65 años.

CAPÍTULO VI. Prestaciones sociales complementarias

Artículo 24. Incapacidad temporal

Las Empresas abonarán durante el período de incapacidad temporal la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social o Entidad Gestora y la suma del Salario Base más la Antigüedad correspondiente, en las siguientes condiciones:

- a) En accidente de trabajo desde el primer día.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.
- c) La empresa complementará al trabajador en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, con la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social vigentes a la firma de este convenio y el 100% del salario que hubiera percibido en caso de haber trabajado, hasta su alta por curación.

Para obtener este beneficio, será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

En función del absentismo individual (computado a partir de la firma de este convenio), por enfermedad común o accidente no laboral, según el cómputo de los doce meses precedentes a la fecha de la baja, se

establece la siguiente escala:

Del 0% al 5,13%; se abonaría el 100%.

Del 5,14% al 7,29%; se abonaría el 95%.

Del 7,30% al 8,10%; se abonaría el 90%.

Del 8,11% al 8,91%; se abonaría el 85%.

Del 8,92% en adelante, no tendrían complemento alguno a la prestación de la Seguridad Social.

La fórmula para el cálculo del absentismo sería:

$1826:365 = 5:1826 = 0,27$.

$0,27 \times 19 \text{ días de baja} = 5,13$.

Para el cómputo del absentismo, no se tendrá en cuenta ni las ausencias por actividad sindical, ni las ausencias del ámbito de la maternidad, así como los procesos de incapacidad temporal derivados de accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 25. Retirada del carné de conducir

En esta materia, las partes acuerdan someterse a lo establecido por el convenio estatal.

Artículo 26. Póliza de seguro y de responsabilidad civil

Las empresas mantendrán en vigor o suscribirán antes de treinta días a partir de la firma de este convenio con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice en el supuesto de muerte o en caso de gran invalidez como consecuencia de accidente de trabajo los siguientes importes:

— En caso de muerte, a todos los/as trabajadores/as y ocupantes de las ambulancias una cuantía mínima de 42.919 € en 2010, 44.421 € en 2011, 45.976 € en 2012 y 47.585 € en 2013.

— En caso de gran invalidez como consecuencia de accidente de trabajo, 42.919 € en 2010, 44.421 € en 2011, 45.976 en 2012 y 47.585 en 2013.

Dicha cantidad se percibirá una sola vez por el trabajador/a o viudo/a, descendientes o ascendientes y, en su caso, derechohabientes.

Las primas que se generen en función de las citadas pólizas serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora del pago del capital asegurado sobre la póliza concertada y que la representación de los trabajadores deberá conocer.

Artículo 27. Premio a los servicios prestados

Se establece una gratificación, por una sola vez, para el personal que, con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, opte por el cese voluntario, con las cantidades siguientes según la edad:

A los 60 años 4.000 euros.

A los 61 años 3.000 euros.

A los 62 años 2.200 euros.

A los 63 años 1.450 euros.

A los 64 años 800 euros.

Artículo 28. Formación

El personal operativo o de movimiento en ambulancias no asistenciales y colectivas, deberá tener la formación establecida para primeros auxilios.

El personal operativo o de movimiento en ambulancias de urgencias deberá tener la formación establecida para técnicas en soporte vital básico y apoyo a soporte vital avanzado.

El personal con contrato en vigor en el momento de la firma de este convenio que carezca de la formación mencionada, deberá formarse en el plazo más breve posible, siendo su empresa la que asuma los costes.

El personal contratado con posterioridad a la firma de este convenio, deberá poseer la formación mencionada inexcusablemente, a excepción de lo establecido en el artículo 23 e) del presente Convenio.

La formación siempre será la necesaria, según se establezca por los Órganos competentes. De esta forma, las posibles homologaciones, serán las que se posibiliten por la Administración o Norma que lo regule.

CAPÍTULO VII. Faltas y sanciones

Artículo 29. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan y será asimismo comunicada a la representación legal de los trabajadores.

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros y/o subordinados. La incorrecta atención y la falta de diligencia debida hacia al público, podrá tener la consideración de falta grave, en caso de producirse una queja justificada del cliente.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo. Asimismo, los descuidos y distracciones que afectan a la realización del trabajo o al cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias o de los clientes.
3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
6. El desaseo o negligencia en el uniforme de trabajo.

Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto debida a los compañeros, superiores y/o subordinados.
2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio. De la misma manera, el empleo de tiempo, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio como el hacer desaparecer útiles tanto de la empresa como de los clientes de la misma, podrá tener la consideración de falta grave.

3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa al cumplimiento de un servicio determinado.

4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.

5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.

8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores.

9. La desconsideración o mal trato con el enfermo y/o accidentado o con sus allegados en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.

10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.

11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

12. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

13. Causar accidentes por dolo o negligencia grave.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.

2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o la utilización de materiales propios de la empresa.

3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.

4. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un trimestre.

5. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

6. El hacer desaparecer o inutilizar máquinas, sistemas, instalaciones, edificios, enseres, documentos tanto de la empresa como de los clientes, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia muy grave.

7. Realizar trabajos por cuenta ajena o propia, estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar actuaciones fraudulentas para prolongar tal situación.

8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral y que repercuta en el trabajo.

9. Malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a clientes.

10. Actos de acoso sexual y psicológico, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

11. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios a terceros.

12. La imprudencia grave en acto de servicio, si ésta implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal público, o peligro de avería para las instalaciones.

Sanciones:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.

Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de diez días a 50 días. Despido.

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII. Seguridad y salud laboral en el trabajo

Artículo 30. Gestión de prevención de riesgos laborales

La representación del personal y la Dirección de las empresas reconocen la importancia que tiene la prevención riesgos laborales, y en particular de los accidentes y enfermedades profesionales. Por ello, consideran necesario establecer una política de actuación que contribuya a mejorar las condiciones de trabajo en la medida en que sea posible, en cuantas materias afecten a la prevención de riesgos laborales de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y reglamentos de desarrollo, así como las demás normativas aplicables.

Para poder establecer una política de actuación que contribuya a mejorar las condiciones del trabajo, se tiene que contemplar al menos:

— Planificación/Programa de acción preventiva.

— Control y vigilancia específica de la salud de los trabajadores/as con periodicidad anual o superior si se determinaran riesgos especiales: Las pruebas diseñadas y determinadas para el reconocimiento médico de cada puesto de trabajo serán comunicadas a la representación laboral/sindical. La comunicación de resultados será individual y confidencial salvo transmisión de datos estadísticos a los efectos de prevención.

— Órgano de coordinación de la gestión preventiva: Comité de seguridad y salud (Paritario), incluyendo en sus funciones el seguimiento y la valoración del modelo de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales instaurado en la empresa, así como el análisis de aquellas cuestiones en el ámbito de su competencia que afecten la salud de los trabajadores. Se elaborará un informe anual de las actividades realizadas, y se establecerán las propuestas de mejora.

Programa de formación a todos niveles (técnico, laboral, sindical).

Plan de emergencia.

Y todos aquellos asuntos de los cuales pueda derivarse compromiso para la seguridad o salud de los trabajadores/as.

Artículo 31. Maternidad, Paternidad, adopción y acogimiento y riesgo durante el embarazo

Durante la suspensión del contrato de trabajo por causas de parto, adopción y acogimiento, la empresa

abonará a la mujer trabajadora el complemento salarial necesario para garantizarle, junto con la prestación que reciba de la Seguridad Social, el 100% de su salario real.

1. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

3. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse el régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5. Toda mujer embarazada, previo informe médico de la Empresa o de especialista si aquel no existiera, y cuando la trabajadora o la empresa lo solicitasen, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de puesto de trabajo a otro mas cómodo sin riesgo para su estado conservando su categoría original, siempre que en la empresa exista un puesto más adecuado para la mujer. En este supuesto, la dirección de la empresa designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada y que por el carácter de provisionalidad de la situación se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre al suyo propio.

Artículo 32. Reconocimiento médico

Las empresas estarán obligadas a facilitar, conforme al artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, una revisión médica anual voluntaria a todo el personal.

Artículo 33. Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán al personal el vestuario preciso o idóneo para la realización de su función, en consonancia con las épocas de invierno y verano, guardando cumplimiento de las normas de seguridad, protección, identificación y visualización precisas en cada servicio.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado en función de las necesidades, y su utilización, mantenimiento y limpieza por parte del trabajador tendrá carácter obligatorio.

El listado de ropa necesaria figura en el Anexo II.

CAPÍTULO IX. Acción sindical en la empresa

Artículo 34. Acumulación de horas sindicales

En las empresas firmantes del presente Convenio, podrán acumularse las horas sindicales en un representante de los trabajadores y trabajadoras, o en el representante del sindicato al que pertenezcan dichos Delegados.

El crédito horario se deberá solicitar a las empresas con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Artículo 35. Otros derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente.

Artículo 36. Protocolos de seguridad y actuación

Se adjunta documento de materiales y objetos de seguridad personal en Anexo III y los documentos correspondientes a los protocolos de actuación como Anexo IV.

Estos protocolos entrarán en vigor a partir de la firma de este convenio hasta tanto en cuanto se cree una Comisión de revisión de protocolos que evalúe y vigilen el buen funcionamiento de estos, o se modifique, sirviendo como base de mínimos lo aquí establecido. Esta Comisión deberá estar formada como mínimo por:

- Representación sindical.
- Representación empresarial.
- Departamento de Interior del Gobierno Vasco.
- Unidad Territorial de Emergencias de la Provincial.
- Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.
- Departamento de Bomberos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Abono de atrasos

En el plazo máximo de 60 días contados desde la firma del presente Convenio, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudiera corresponde al personal en aplicación de lo pactado.

Segunda. Equipos de RTSU

Antes de la finalización del año 2011 se procederá a la incorporación del 5.º Equipo a la organización de la prestación de servicios en la RTSU.

Una vez implantado el 5.º Equipo, la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7 del presente convenio

establecerá antes de la finalización de la vigencia del Convenio la fecha de incorporación del 6.º Equipo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Categorías profesionales

1. Sin perjuicio de las categorías que figuran en el artículo 16 del presente convenio colectivo, hasta el año 2013 se mantendrá la siguiente categoría:

Conductor/a RH: Desempeña funciones de conducción en vehículos de asistencia sanitaria no asistenciales y colectivos. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Deberá contar con conocimientos teórico-prácticos para el desarrollo de la actividad, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica en técnicas y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente.

2. Con efectos 1 de enero 2013 el personal encuadrado en dicha categoría pasará a estar comprendido en la Categoría de Técnico en Transporte Sanitario – Conductor, percibiendo el salario base correspondiente a dicha categoría profesional.

Segunda. Plus de Condiciones de puesto de Trabajo 2008 y 2009

El Plus de Condiciones de puesto de Trabajo correspondiente a 2008 y 2009 será el siguiente:

— El personal perteneciente a las siguientes categorías; Conductor especializado, Auxiliar Especializado, Médicos y DUEs, percibirá un plus lineal mensual (equivalente a los conceptos de domingos, nocturnos y festivos) de 111,50 euros en 2008 y 115,84 euros en 2009, que se distribuirá por medio de 12 pagas mensuales.

— Al personal de rehabilitación, incluidos el operador de radio y jefe de tráfico se les abonará: Un plus por cada domingo trabajado de 18,90 euros en el año 2008 y 19,60 euros en 2009, así como, por cada festivo realizado, 33,00 euros en 2008 y 34,30 euros en 2009.

A estos efectos, tendrán la consideración de festivos, los 14 días establecidos como festivos de forma oficial.

En caso de que algún trabajador de rehabilitación tenga que trabajar entre las 22:00 y las 6:00 horas, se le abonará el 10% de la hora diurna.

DISPOSICIÓN FINAL Convenio colectivo autonómico

Las partes firmantes del presente convenio comparten el objetivo de disponer de un Convenio Colectivo sectorial cuyo ámbito territorial sea el de la Comunidad Autónoma Vasca. A tal efecto, cada parte, asume el compromiso de trabajar para superar los obstáculos que han impedido hasta la fecha la consecución de dicho objetivo.

ANEXO I. Tablas del salario base anual 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Licenciado	28.118,72	29.041,01	29.767,04	30.511,21	31.273,99	32.055,84
Diplomado	20.943,80	22.159,80	23.267,79	24.431,18	25.652,74	27.877,93

Oficial Admvo. 1 ^a	16.582,47	17.545,25	18.422,51	19.343,63	20.310,81	23.053,00
Aux.-Oper., etc.	14.950,67	15.818,70	16.609,64	17.440,12	18.312,12	20.784,25
Jefe Equipo-Coord.	19.880,85	21.035,14	22.086,89	23.191,24	24.350,80	27.638,15
TTS Sanitario-Camillero	12.891,85	13.640,35	14.322,37	15.038,49	15.790,42	16.579,94
TTS Sanitario Auxiliar RTSU	17.991,09	19.035,65	19.987,43	20.986,81	22.036,15	25.033,39
TTS Conductor RTSU	18.710,57	19.796,90	20.786,75	21.826,09	22.917,39	26.011,23
TTS Conductor RH	18.321,22	19.384,95	20.354,20	21.371,91	22.440,50	26.011,23
Mecánico – Chapista – Pintor	19.128,95	20.239,58	21.251,56	22.314,14	23.429,84	24.601,34
Jefe de taller	21.033,71	22.254,92	23.367,67	24.536,05	25.762,86	27.051,00
D.U.E.	21.163,69	22.392,45	23.512,07	24.687,68	25.922,06	27.877,93
Ayudante Mecánico	16.760,44	17.733,56	18.620,23	19.551,25	20.528,81	21.555,25

ANEXO II. Listado de ropa necesaria/uniformidad

En general sólo se autoriza el uso de estas prendas reglamentarias, con la disposición adecuada a las características climatológicas y personales, quedando terminantemente prohibida la utilización de otras prendas.

Es obligatorio el uso de los distintivos oficiales fijados, no autorizándose la utilización de ningún tipo de distintivos ajenos al mismo.

Queda terminantemente prohibida la utilización de estas prendas fuera del horario laboral bajo ningún concepto, debiendo el trabajador devolver todas las prendas que porten distintivos de las empresas y/o oficiales en caso de abandonar la empresa.

El incumplimiento de la presente normativa traerá como consecuencia el correspondiente trámite administrativo sancionador.

El personal puede combinar libremente las prendas, salvo las de protección que son obligatorias en toda situación de riesgo (Ver Anexo III-Equipamiento de Seguridad).

Las empresas proporcionarán al trabajador el vestuario de acuerdo a lo siguiente:

Vestuario servicios urgentes:

- 2 Pantalones.
- 2 Polos manga larga (Invierno).
- 2 Polos manga corta (Verano).
- 1 Chaleco multibolsillos.
- 1 Forro polar o jersey.
- 1 Anorak impermeable.

Vestuario servicios no urgentes:

- 2 Pantalones.
- 2 Polos manga larga (Invierno).
- 2 Polos manga corta (Verano).
- 1 Forro polar o jersey.
- 1 Anorak impermeable.

Anualmente se entregarán al trabajador dos polos de manga corta y dos polos de manga larga.

El resto de vestuario se repondrá según necesidades previa entrega de las prendas deterioradas.

La limpieza y el mantenimiento de la uniformidad correrán a cuenta del trabajador.

Traje de protección nivel 2.

Normativas de seguridad.

Ambulancias de emergencias.

Traje para actuaciones en medios químicos, ADR-TPC.

Traje tipo 3 F CE. Certificación 0392 sólidos líquidos gaseosos.

1. Impermeable a gases.
2. Impermeable a líquidos.
3. Impermeable a la pulverización.
4. Impermeable a partículas.
5. Inflamable, funde a los 135.°C.

Traje tipo 3 F.

Barrera contra partículas 100%.

Barrera contra productos químicos líquidos inorgánicos.

Barrera frente a la sangre 100%.

Barrera frente a bacterias 100%.

Resistencia a líquidos bajo presión +300 cm.

Resistencia al calor 3 h 70.°C.

Tareas de uso:

Proteger de sustancias peligrosas nocivas y procesos de contaminación de forma sólida líquida o gaseoso para los productos denominados como ADR o TPC mercancías peligrosa véase códigos de peligro y números de materia ONU.

Máscara facial de un solo filtro del tipo 92-A1B1E1K1-P3.

Este equipo filtra el aire contaminado. Pero no proporciona oxígeno por ello no debe usarse cuando el contenido de oxígeno en el ambiente sea inferior al 17%.

Antes de introducirse en un ambiente contaminado, debe conocer la naturaleza del contaminante y su concentración para confirmar que se puede usar este tipo de protección y seleccionar otro.

Composición del filtro.

Marrón gris amarillo verde blanco.

Vapores orgánicos inorgánicos.

Dióxido de azufre.

Vapores ácidos amoniacos y derivados.

Partículas tóxicas sin emisión apreciable de vapores.

No radioactivas ni microorganismos.

Este nivel esta indicado para trabajos en los que se hayan producido derrames de líquidos inflamables y corrosivos. Este medio de protección deberá ir unido a la protección respiratoria que en la mayoría de los casos habrá de disponer de un equipo de aire autónomo.

En caso de tener que utilizar dichos equipos tendremos que tener en cuenta las normas básicas de autoprotección en caso de accidente con mercancías peligrosas en caso de duda mantenerse alejado del foco del incidente y actuar según nos ordene la jefatura de bomberos en el incidente o accidente.

Debemos de tener muy en cuenta que la mayoría de las actuaciones en este medio nos harán falta equipos de aire autónomos de los que no disponemos y que dichos equipos los tienen los bomberos y que la actuación rescate y salvamento es de exclusividad de dicho cuerpo.

ANEXO III. Listado de protocolos de seguridad

Arretazko neurri unibertsalak Precauciones Universales			01-05-2004
PTSGO2	Oinarrizko segurtasun-arauak / Normas Básicas de Seguridad	0	01-05-2004
PTSGO3	Zainketa psikiatrikoa	0	01-05-2004

	behar duen gaixoa / Paciente Psiquiátrico		
PTSGO4	Bomba-abisuak / Avisos de Bomba	0	01-05-2004
PTSGO5	Bide publikoan eztanda gertatzea / Explosión Vía Pública	0	01-05-2004
PTSGO6	Eraikinean eztanda gertatzea / Explosión en Edificio	0	01-05-2004
PTSGO7	Suzko armaz edo arma zuriz egindako erasoa jasatea / Agresión por Arma de Fuego / Arma Blanca	0	01-05-2004
PTSGO8	Gai kimiko edo toxiko arriskutsuekin istripua izatea / Accidente Materias Peligrosas Químicas / Tóxicas	0	01-05-2004
PTSGO9	Infekziosoen lekualdaketa / Traslado de Infecciosos	0	01-05-2004
PTSGIO	Kutsatutako gaiekin edo gai zorrotzekin istripuren bat izatea / Accidentes con Material Contaminado / Punzante	0	01-05-2004

Babes kimikorako jantzia / Traje de protección química

ANEXO IV. Precauciones universales

— Toda sangre humana y ciertos líquidos o fluidos corporales se deben tratar como si efectivamente estuviesen infectados por VHB, VHC, VIH, agente de la enfermedad de Creutzfeldt-Jacob, etc.

— Aunque se estima que estas medidas no son necesarias para lágrimas, secreciones nasales, saliva, esputo, sudor, orina, heces o vómitos, hay que tener en cuenta que la cantidad de sangre contaminada para transmitir una infección, puede no ser visible al ojo humano, por lo que nosotros si utilizaremos estas precauciones con este tipo de fluidos.

— Utilizar siempre Guantes de protección del nivel adecuado al riesgo, es decir, Guantes Normales (UNE 455 de Latex o vinilo) ante pacientes sin secreciones y sin presencia de sangre, y Guantes de Protección Biológica (UNE 374-2 de nitrilo) en Presencia de secreciones y/o sangre (Ver Normativa de Uso Guantes).

— Usar las Gafas Anti-Salpicadura y Mascarilla siempre que estemos en contacto con pacientes que por la patología o su situación, impliquen un riesgo de proyección de secreciones y/o sangre hacia los ojos o boca. (Ver Normativa de Uso de Gafas Anti-Salpicadura y Normativa de Uso de Mascarilla).

— Queda prohibido realizar determinaciones capilares de Glucemia de manera manual, se utilizará siempre un sistema que evite el contacto directo de la lanceta con los Técnicos Sanitarios. (Bolígrafo).

— Lavarse con agua y jabón tras cada atención sanitaria, utilizar un gel desinfectante (manugel) aún no habiendo estado en contacto con sangre y se limpiará y desinfectará todo el material no fungible utilizado.

— Siempre que se limpie el material utilizado se emplearán guantes.

— Cuando se atienda a más de un herido, se utilizarán guantes distintos en cada uno de ellos para evitar infecciones cruzadas a los mismos.

— Se usarán contenedores adecuados para todo material punzante contaminado (lancetas, agujas, catéteres, etc.).

— Nunca se encapuchará una aguja utilizada, simplemente se depositará en el contenedor adecuado.

— Utilizar Siempre mascarillas de protección ante pacientes con tuberculosis u otras enfermedades respiratorias.

— Si hay que reducir a un paciente debido a su situación (Agresivo, traslado involuntario, etc.) siempre pedir apoyo policial para esa labor, e informar a los familiares y/o amigos de lo que se va a hacer.

— Diferenciar entre zona asegurada (zona donde hay presencia policial pero puede haber peligro) y zona segura (zona donde se ha confirmado que no hay peligro).

— Utilizar siempre los EPI (Equipos de Protección Individual).

— Será de uso obligatorio el cinturón de seguridad para todos los usuarios/pacientes (incluidos los transportados en la camilla, que se les deberá de poner las correas) y se recomienda el uso del mismo a la dotación de la ambulancia, bien en la cabina de conducción como en cédula sanitaria.

— En caso de pacientes que mantienen un comportamiento extraño y sin policía en el lugar, proceder a su atención sanitaria con suma cautela, evitando zonas cerradas y manteniendo siempre una vía de escape por si la persona se vuelve violenta.

— Nunca acceder a edificios en llamas o con gran concentración de humos y/o gases, solicitar la ayuda de los Servicios de Rescate y Extinción.

— Queda prohibido entrar en pozos, silos, o cualquier zona sin ventilación y con posible atmósfera tóxica para realizar el rescate o la asistencia a pacientes, serán los bomberos con equipo de respiración autónoma los que realizarán esas labores.

— Al atender a los pacientes mantener siempre las medidas de precaución universal.

— Ante un grupo de personas que se encuentren alteradas y agresivas verbalmente nunca discutir con ellas, intentar salir del lugar y si no es posible pedir ayuda policial de forma discreta.

— Ante un paciente cuyo estado, bien por leve o por fallecimiento, no hace indicado su traslado y esto puede suponer un peligro para la dotación de la ambulancia (Familia Agresiva, Violenta, etc.), se informará a la UTE y se solicitará apoyo policial.

— Como medida de precaución general, nunca situarse de frente a la puerta cuando se toque al timbre

del domicilio.

Paciente psiquiátrico:

— Confirmar con el Centro Coordinador si el paciente está agresivo o su patología puede resultar peligrosa (esquizofrenia, paranoia, etc.). Si así es el caso se solicitará apoyo policial.

— Una vez en el lugar si observamos excesiva agresividad o concurriera una situación de peligro inminente para sí mismo o a la de los demás procederemos a retirarnos y solicitaremos la actuación de la Ertzaintza y la presencia del médico de cabecera o del médico del sistema de atención urgente domiciliaria. Si estos no estuvieran en el lugar, informaremos de la situación a la UTE y esperaremos su llegada. No se atenderá al paciente hasta que las circunstancias lo permitan (situación segura).

— Si es necesario el traslado de la víctima hacia un centro psiquiátrico, el paciente deberá ir en la camilla sujeto por las correas de seguridad. No se permitirá que el paciente vaya sentado, ni cerca de las puertas y este deberá ser realizado con presencia de la Ertzaintza bien dentro de la cédula sanitaria o con acompañamiento precedido en otro vehículo.

— No se trasladará nunca ningún paciente psiquiátrico sólo en la cédula sanitaria de la ambulancia, deberá ir siempre supervisado.

— La actuación sanitaria se registrará por el Protocolo Sanitario Adecuado a la patología del paciente.

Avisos de bomba:

Ante una emergencia para dar cobertura sanitaria en un Aviso de Bomba se procederá de la siguiente manera:

— Confirmar con el Centro Coordinador que la Policía está en el lugar. Si no es así se nos acercaremos a las inmediaciones sin personarnos en el lugar y nos mantendremos en espera hasta que nos confirmen o verifiquemos su llegada.

— Una vez en el lugar nos pondremos en contacto con el responsable del cordón policial y solicitaremos toda la información posible, así como consejo del lugar más seguro para situar el vehículo y a nosotros mismos.

— Lo normal será situar el vehículo a no menos de 100 metros del lugar donde este situado el paquete/vehículo sospechoso y en calles paralelas o perpendiculares, a poder ser nunca en la misma calle.

— Evitar situarse delante o debajo de zonas acristaladas o frágiles ya que la onda expansiva de una posible explosión provocaría su rotura.

— No entrar nunca dentro de la zona acordonada sin el previo consentimiento o autorización de la policía.

— Evitar siempre que sea posible situar el vehículo y a nosotros mismos en zonas potencialmente peligrosas, tales como cerca de contenedores, vehículos no seguros, bocas de incendio.

— Informar al Centro Coordinador periódicamente de la situación, así como de la necesidad de otros recursos.

— Si el artefacto explota seguir el Protocolo de Seguridad Explosión Vía Pública o Explosión en Edificios y el Protocolo Sanitario Adecuado.

— Cuando finalice el incidente, se procederá a informar al responsable de la Policía, al Centro Coordinador y regresaremos a nuestra base.

Explosión en vía pública:

— Confirmar con el Centro Coordinador que la Policía está en el lugar. Si no es así se solicitará y nos

dirigiremos hacia el lugar.

— Una vez en el lugar nos pondremos en contacto con el responsable del cordón policial y solicitaremos toda la información posible, así como consejo del lugar más seguro para situar el vehículo y a nosotros mismos.

— Si no hay heridos no entraremos nunca dentro de la zona acordonada por la policía.

* Situaremos el vehículo a no menos de 100 metros del lugar donde se haya producido la explosión y en una zona lo más protegida posible.

— Si se confirma presencia de heridos en el lugar se hará lo siguiente:

* Antes de salir del vehículo para dirigirnos al lugar del incidente el personal se pondrán los Equipos de Protección Individual (EPI) siguientes: Casco de seguridad, Gafas.

Se entrará en la «Zona de la Explosión» solamente con la Camilla de Tijera o el Tablero Espinal, se procederá a la extracción rápida del herido y se llevará a un Lugar Seguro para nosotros y para el paciente.

* Si hay más de un herido, y sólo una ambulancia se procederá de la misma manera hasta haber rescatado a todas las víctimas.

* Si hay más de un equipo sanitario sólo entrará un equipo cada vez, que rescatará a las víctimas, mientras que el resto de los equipos se quedará atendiendo al herido o heridos y cubriendo un posible incidente del equipo interviniente.

* Seguiremos el Protocolo Sanitario Adecuado en función de la patología de las víctimas, se procederá a informar al centro coordinador y al traslado de los pacientes.

Lugar Seguro: Se considerarán zonas seguras la cédula de la ambulancia, cuando esta se encuentre en marcha hacia el hospital, y lugares cubiertos y alejados de la zona explosiva, como portales o soportales.

Explosión en edificio:

Confirmar con el Centro Coordinador que la Policía y los Bomberos están en el lugar. Si no es así se solicitarán y nos dirigiremos hacia el lugar.

— Una vez en el lugar nos pondremos en contacto con el responsable del cordón policial y de los Bomberos y solicitaremos toda la información posible, así como consejo del lugar más seguro para situar el vehículo y a nosotros mismos.

— Si no hay heridos no entraremos nunca dentro del Edificio:

* Situaremos el vehículo a no menos de 100 metros del lugar donde se haya producido la explosión y en una zona lo más protegida posible.

* Tendremos cuidado con posibles fuegos residuales y explosiones secundarias.

— Si se confirma presencia de heridos dentro del Edificio se hará lo siguiente:

* Antes de salir del vehículo para dirigirnos al lugar del incidente el personal se pondrá los Equipos de Protección Individual (EPI) siguientes: Casco de seguridad, gafas. * El personal sanitario solicitará la ayuda de los servicios de Rescate y Extinción para la extracción de los heridos, sin participar directamente en el rescate al no disponer de medios apropiados.

* Si hubiera varias o múltiples víctimas solicitaremos el apoyo de más recursos a la UTE.

* Mientras el Equipo de Bomberos rescata a las víctimas del edificio, el personal sanitario establecerá una zona donde reunir a las víctimas para ser clasificadas y atendidas.

* Se procederá al triaje de los heridos y a la petición de recursos necesarios según el número de víctimas.

* Seguiremos el Protocolo Sanitario Adecuado en función de la patología de las víctimas, se procederá a informar al centro coordinador y al traslado de los pacientes.

Agresión por arma de fuego-arma blanca:

— Confirmar con el Centro Coordinador que la policía está en el lugar. Si no es así se solicitará y nos dirigiremos hacia el lugar.

— Una vez en el lugar, si no ha llegado la Policía y la persona o personas siguen armadas o no se tiene información fiable. No se entrará en el lugar del incidente, sino que esperaremos a que las fuerzas de seguridad lleguen y aseguren la escena.

— Tener en mente que aunque la Policía haya asegurado la escena, esta puede no ser segura.

— Si se confirma que no hay heridos no entraremos nunca dentro de la zona acordonada por la policía.

* Situaremos el vehículo en una zona segura y cercana al incidente y a ser posible con policía alrededor. Siempre tendremos una visión general del lugar y permaneceremos junto al vehículo.

— Si se confirma presencia de heridos en el lugar se hará lo siguiente:

* Se entrará en el lugar del suceso para realizar la asistencia sanitaria, solicitando el apoyo de la Policía durante la entrada, la asistencia y la salida de la zona del incidente.

* Antes de asistir al herido, confirmar con la Policía que este no tiene ningún tipo de armas, es decir, que ha sido cacheado. Si no es así solicitarlo antes de atender al paciente.

* Asimismo se moverá y tocará al herido lo imprescindible para su atención sanitaria.

* Seguir el Protocolo Sanitario Adecuado en función de la patología de las víctimas, se procederá a informar al centro coordinador y al traslado de los pacientes.

Accidente materias peligrosas – químicas/tóxicas:

— Confirmar con el Centro Coordinador que la Policía y los Bomberos están en el lugar. Si no es así se solicitarán y nos dirigiremos hacia el lugar.

— Una vez en el lugar nos pondremos en contacto con el responsable del cordón policial y de los Bomberos y solicitaremos toda la información posible sobre el compuesto implicado en el accidente, así como consejo del lugar más seguro para situar el vehículo y a nosotros mismos. A modo de ejemplo:

* Si no hay heridos no entraremos nunca dentro de la Zona acordonada por la Policía. * Situaremos el vehículo a no menos de 200 metros del lugar donde se haya producido el incidente, de espaldas al viento, en una zona lo más protegida posible y con buena visibilidad del lugar.

* Tendremos cuidado con el inicio de posibles fuegos, explosiones, cambio de dirección del viento y cualquier otro peligro añadido.

— Si no hay información del tipo de sustancia que hay en el lugar del suceso, esta se considerará peligrosa y muy tóxica y nunca se entrará en la zona acordonada, incluso aunque haya heridos.

— Si existe derrame de materia peligrosa y se confirma presencia de heridos en el lugar del suceso se hará lo siguiente:

* Antes de acercarnos al lugar del incidente el personal deberá ponerse los Equipos de Protección Individual (EPI) siguientes: Casco de seguridad, Gafas y Mascarilla de Protección y buzo químico (Ver Normativa de Uso).

* El personal sanitario solicitará la ayuda de los servicios de Rescate y Extinción para la extracción de

los heridos, sin participar directamente en el rescate al no disponer de medios apropiados.

* Mientras el Equipo de Bomberos rescata a las víctimas del suceso, el personal sanitario establecerá una zona donde reunir a las víctimas para ser clasificadas y atendidas.

* Atención toda víctima deberá ser descontaminada y desnudada por los servicios de Rescate antes de ser atendida por los servicios sanitarios, para evitar lesiones y contaminación al personal de servicio.

* La atención de estas personas se realizará siempre con medidas de protección tales como guantes, gafas, mascarilla y buzo como mínimo.

— Se procederá al triaje de los heridos y a la petición de recursos necesarios según el número de víctimas.

— Seguiremos el Protocolo Sanitario Adecuado en función de la patología de las víctimas, se procederá a informar al centro coordinador y al traslado de los pacientes.

— Si se confirma, por personal capacitado, que la sustancia es considerada inocua para las personas, o que no hay derrame se procederá a la asistencia del paciente o pacientes, según protocolos sanitarios establecidos.

Traslado de infecciosos:

Cuando tengamos que realizar el traslado de un paciente considerado infeccioso (Tuberculosis, Meningitis, SARS, etc) deberemos proceder de la siguiente manera:

— Si el centro coordinador informa de la patología infecciosa antes de salir hacia el lugar del incidente, el personal de servicio se equipará como mínimo, con los Equipos de Protección Individual (EPI) siguientes: Gafas Anti-Salpicadura, guantes y mascarilla (Normativa de Respectiva), siendo aconsejable la utilización de un KIT completo de Protección Biológica de Nivel II si se dispone de él.

— Si la información respecto al paciente infeccioso se recaba en el lugar del incidente, procederemos a ponernos los EPI comentados en el punto anterior lo antes posible.

— Seguiremos el Protocolo Sanitario Adecuado en función de la patología de las víctimas, se procederá a informar al centro coordinador y al traslado de los pacientes. — Una vez en el centro sanitario, se informará al personal médico de la probable patología del paciente y de las medidas tomadas, asimismo se solicitará consejo sobre posible tratamiento profiláctico.

* Si el personal médico nos aconseja profilaxis, debido a la patología trasladada, se informará al responsable de la empresa.

* Si la profilaxis depende de la confirmación de la patología y/o de la evolución del paciente, se deberá mantener una línea de contacto entre el médico responsable de la asistencia y el personal de la ambulancia.

* Si se confirma una patología infecciosa en el centro Hospitalario, la cual no ha sido determinada por el equipo sanitario, será el médico el que se pondrá en contacto con la ambulancia (Aún no siendo necesario un tratamiento preventivo), bien mediante llamada a la UTE o a la Empresa.

— Cuando se termine el traslado de un paciente infeccioso, la ambulancia deberá ser limpiada y desinfectada de forma inmediata, quedando prohibida la asistencia a otros pacientes por el grave peligro de infecciones a pacientes inmunodeprimidos.

Accidentes con material contaminado/punzante:

Si a pesar de haber observado las medidas de protección universal ha ocurrido una exposición accidental, es necesario seguir las siguientes recomendaciones:

— Descontaminar de inmediato el área de contacto para minimizar el riesgo de infección, con jabón y agua corriente (Chorro de agua).

- En mucosas (ojos, nariz y boca): Lavar inmediatamente con grandes chorros de agua.
- En Piel Intacta: Lavar inmediatamente con agua y jabón (sin utilizar cepillo). Sí la piel se encuentra dañada, desinfectar con alcohol al 70% o con una solución de hipoclorito al 5% diluida en agua 1/10.
- Informar de inmediato a un Responsable para determinar la necesidad de una profilaxis.
- Si es posible, obtener el perfil del paciente fuente del posible contagio, lo que ayudará a determinar la necesidad de un tratamiento para el personal expuesto por accidente.
- En todos los casos debe considerarse la necesidad de una profilaxis y la vacunación contra la Hepatitis B.
- Solamente el 0,3% de quienes han sufrido una exposición percutánea desarrolla el VIH. De cualquier manera es necesario que el personal expuesto se haga un análisis dentro de las 72 horas de producido el accidente, y, en caso de que resulte Negativo, repetirlo a los 3, 6 y 12 meses.

Utilización del calzado (botas/zapatos):

El calzado de seguridad deberán de cumplir las normativas EN-345, EN-346 y EN-347. (Puntera de protección contra impactos, antideslizante, resistentes al agua, a hidrocarburos y suela con absorción de impactos).

Es obligatorio por parte de los trabajadores llevar esta prenda de seguridad desde el momento que se entra de servicio hasta que finaliza la misma. No pudiendo el trabajador llevar otro calzado al menos que cumpla con la normativa anterior-mente expuesta, lo haya comunicado a la empresa y esta haya dado su conformidad por escrito.

Utilización mascarillas de protección:

Protección contra sustancias biológicas peligrosas (personas que pueden ser portadores de enfermedades infecciosas, contaminación ambiental, etc).

Se debe hacer una clara distinción entre las mascarillas cuyo fin es proteger al usuario (Mascarillas con filtro) y aquellas destinadas a evitar que el usuario contamine el ambiente (Mascarillas quirúrgicas).

— Mascarillas con filtro:

Diseñadas para proteger al usuario contra sustancias contaminantes existentes en el aire, como por ejemplo:

Polvo (polvo en general, polvo de metales y maderas, harina, etc.), nieblas (procedente de spray, baños desoxidantes, etc.), polen, bacterias y otros peligros biológicos, etc.

Este tipo de mascarillas deben cumplir la normativa EN149 para Mascarillas Auto filtrantes para Partículas.

Las mascarillas con Filtro serán utilizadas en las situaciones que se consideren sospechosas de contagio, infecciones que pueden ser transmitidas por vía aérea, tales como meningitis, tuberculosis, etc., además como medida añadida de protección se puede poner al paciente una mascarilla quirúrgica.

— Mascarillas quirúrgicas:

Están diseñadas solamente para evitar que el usuario contamine el ambiente que le rodea. Lo que llamamos ambiente puede ser el lugar de trabajo, los productos que se están manipulando, o los pacientes a los que se esta prestando cuidados.

Este tipo de Mascarillas las usaremos en todos los pacientes inmunodeprimidos para evitarles infecciones debido a nuestra causa.

Casco:

Casco con Marcado de conformidad CE, con pantalla de protección conforme a la normativa EN 166, con barboqueo y reflectante de seguridad. Con posibilidad de acople de linterna.

Este EPI se utilizará en todas aquellas circunstancias exigidas por los protocolos de seguridad, obras civiles, rescate en vehículos, rescates en laderas y desniveles, edificios en ruinas y en otras situaciones en las que el equipo interviniente crea necesario su uso.

Estará prohibida la utilización de otro tipo de cascos, si no cumplen con los requisitos adecuados y no hay autorización escrita por parte de la empresa.

Utilización guantes:

— Guantes de Examen Médico:

Al atender a un paciente deberemos utilizar los Guantes de Examen Médico adecuados al riesgo de exposición.

Si la persona es de bajo riesgo, es decir, no hay secreciones de ningún tipo, se utilizarán guantes que cumplan la normativa EN-455 de medida y las (SO correspondiente a resistencia, dilatación y envejecimiento). (Guantes de Bajo Riesgo-latex o vinilo).

En cambio si la persona tiene secreciones, sangre, etc., se utilizarán de forma obligatoria guantes que cumplan la normativa EN-374 relativa a guantes de protección contra riesgos químicos y bacteriológicos. (Guantes de Alto Riesgo– Nitrilo).

— Guantes de Trabajo (Anti corte):

Asimismo y dentro del apartado de guantes, tenemos que recordar la necesidad de disponer en el vehículo de emergencias de un par de guantes de trabajo por persona de servicio, para su uso en diversas circunstancias, y se utilizarán en toda situación que pueda ser causante de lesiones en las manos, como acceso a vehículos, descenso de barrancos, utilización de cuerdas, personas agresivas, etc.

Estos guantes deberán cumplir con la normativa EN-388 de guantes de protección contra riesgos físicos y la EN-420 requisitos generales para los guantes de protección.

Utilización gafas:

Se utilizarán las gafas anti-salpicaduras en toda situación en la que los ojos puedan entrar en contacto con sangre o líquidos corporales debido a salpicaduras o a que es necesario acercarse mucho a la herida para visualizarla, por ejemplo heridas en la cabeza, vómitos, etc.

Por otra parte se utilizarán gafas / pantallas anti-protección en situaciones en las que se puedan producir proyecciones de partículas que no puedan ser evitadas con las gafas normales, como por ejemplo rescates dentro de vehículos, inclemencias del tiempo, riesgos químicos, etc.

La normativa que cumplen estos EPI es la EN-166, protección individual de los ojos.

Vestuario:

Dentro del apartado de vestuario disponemos de equipamiento acorde a las situaciones climáticas de nuestro entorno, que cumple con la siguiente normativa:

— EN-340 características Generales de la Ropa de Protección.

— EN-343 vestuario de Protección contra el mal Tiempo.

— EN-471 ropas de Señalización de Alta Visibilidad.

Y además, opcionalmente:

— EN-342 vestuario de protección contra el frío.

Es obligatorio por parte de los trabajadores llevar el vestuario que proporciona la empresa así como todas las prendas de seguridad (alta visibilidad, protección contra el frío, etc.) desde el momento que se entra de guardia hasta que finaliza la misma. No pudiendo el trabajador llevar otras prendas a menos que cumpla con la normativa requerida, lo haya comunicado a la empresa y esta haya dado su conformidad.

BATSINDIKATUA.COM