

**BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA PROMOCIÓN DE 2 JEFE/A DE EQUIPO DE TALLER  
(EN LISTA DE RESERVA) EN LA EMPRESA "AUTOBUSES URBANOS DE VALLADOLID, S.A.",  
(AUVASA)**

**EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA INTERNA**

**PRIMERA. - Objeto.**

Es objeto de las presentes bases la selección de trabajadores/as con la categoría de "Jefe de Equipo de Taller", para conformar Lista de Reserva para futuras contrataciones en promoción interna, que se incorporarán en función de las necesidades de plantilla de Autobuses Urbanos de Valladolid S.A.

**SEGUNDA. - Normativa aplicable.**

El proceso se desarrollará conforme lo establecido en las presentes bases y lo recogido en el Convenio Colectivo vigente de AUVASA, así como de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con lo dispuesto en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 del mismo texto legal y según lo previsto en el laudo arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, calificación profesional y económica de los trabajadores y régimen disciplinario de las empresas.

La convocatoria de este proceso selectivo, sus bases, llamamientos a pruebas, listados correspondientes y cualquier anuncio relacionado con el proceso, hasta su finalización, se publicarán en la web de AUVASA, [www.auvasa.es](http://www.auvasa.es).

**TERCERA. - Tipo de contrato, duración y extinción.**

Las personas seleccionadas integrarán una lista de reserva (bolsa) de la categoría de "Jefe de Equipo de Taller", para la provisión de futuras contrataciones, conforme al tipo de contrato y de duración necesario en cada momento (ver cláusula DÉCIMA).

**CUARTA. - Condiciones del puesto de trabajo**

Lugar de trabajo: Autobuses Urbanos de Valladolid, S. A., c/ Bronce nº 3, Valladolid.  
Retribución: según Convenio Colectivo. Jornada Laboral: según Convenio Colectivo.

**QUINTA. - Funciones del puesto**

Las establecidas en el Laudo Arbitral de fecha 19 de enero de 2001 (BOE de 24 de febrero) para la categoría de "Jefe de Equipo":

"Jefe de Equipo: Bajo la dependencia del Encargado General toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios."

Las funciones enumeradas anteriormente definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones, que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

**SEXTA. – Requisitos de las personas aspirantes.**

Las personas aspirantes han tener como mínimo los siguientes requisitos:

- 1) Dominio del castellano.
- 2) No haber sido separadas mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, ni inhabilitación especial para profesión, oficio, industria o comercio. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitadas o en situación equivalente ni haber sido sometidas a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- 3) No haber mantenido relación laboral con AUVASA que haya finalizado por alguna de las siguientes causas:
  - Por no haber superado el periodo de prueba.
  - Por despido disciplinario o declarado procedente.
  - Por las causas previstas en las letras a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Por dimisión unilateral o abandono del trabajo.
  - Por mutuo acuerdo de las partes de la letra a) del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando haya mediado percepción económica por el cese.
  - Como consecuencia de declaración de incapacidad permanente total, habiendo cobrado indemnización por extinción de su relación laboral.
- 4) Tener la nacionalidad española o de cualquiera de los estados miembros de la Unión Europea o la que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. Igualmente, podrán acceder a la presente convocatoria las personas extranjeras de cualquier nacionalidad con residencia legal en España.
- 5) Tener cumplidos los dieciocho años de edad y no exceder la edad mínima de jubilación prevista en el régimen general de la seguridad social.
- 6) Formación oficial en electromecánica y/o mecánica FPI o Ciclo formativo de grado medio. En el caso de títulos académicos obtenidos en el extranjero, deberán acreditar la correspondiente homologación o de la credencial que acredite, en su caso, el reconocimiento u homologación del título en España. Las personas candidatas que ostenten titulación oficial superior a la requerida podrán acreditar su titulación, entendiéndose en tal caso que cumplen el presente requisito.
- 7) Estar en posesión del permiso de conducir de clase C+E y D, en vigor a fecha de incorporación al puesto.
- 8) No hallarse incluida en ninguna de las causas de exclusión física o psíquica que menoscabe la capacidad funcional necesaria para realizar las funciones y tareas del puesto objeto de la convocatoria, conforme al cuadro de exclusiones del ANEXO II. CUADRO DE EXCLUSIONES RECONOCIMIENTO MÉDICO. En este sentido, quienes tengan la condición de personas con discapacidad reconocida por el órgano competente, en el sentido especificado en el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, deberán acreditar la compatibilidad de sus limitaciones en la actividad con las funciones concretas de las plazas objeto de esta convocatoria.

9) Haber abonado los derechos de inscripción de examen correspondientes (15 €) en la cuenta de UNICAJA BANCO nº C/C ES19 2103 2260 3500 3276 4454. La fecha de abono deberá ser anterior a la realización de las pruebas de la Fase 2, siendo motivo de exclusión el no ser así. El resguardo deberá contener los siguientes datos:

Beneficiario: Autobuses Urbanos de Valladolid S.A.

Concepto: DERECHOS DE INSCRIPCIÓN EXAMEN JET, NIF

(Indicando el NIF del solicitante)

No obstante lo anterior, las personas candidatas que tengan la condición de personas con discapacidad reconocida por el órgano competente en el sentido establecido en el precitado artículo 4.2, estarán exentas del pago de la tasa por derechos de examen, siempre que acrediten una discapacidad igual o superior al 33% mediante la aportación del correspondiente certificado expedida por el órgano competente.

### **SÉPTIMA. – Solicitudes y plazo de presentación:**

El proceso selectivo establece una serie de medidas que permitan asegurar el anonimato de las personas candidatas. A tal efecto, las solicitudes se deberán realizar EXCLUSIVAMENTE a través de la página web de la Empresa, cumplimentando el correspondiente formulario y adjuntando, mediante escaneo y envío de los documentos, en formato PDF, toda la documentación solicitada en cada caso y en el plazo previsto para ello. Una vez transcurrido el plazo previsto, el acceso al formulario desaparecerá de la web.

La inscripción en el proceso implica la aceptación de las Bases por parte de la persona interesada.

Plazo de presentación de solicitudes y documentación anexa: Del 3 al 10 de junio de 2024 (ambos inclusive).

### PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN

Las personas interesadas en concurrir al presente proceso selectivo presentarán una solicitud mediante plataforma on-line cumplimentando los formularios correspondientes al presente proceso de selección, en el cual se deberá consignar un código de 6 campos o dígitos a su elección:

Ejemplo: 3 3 4 3 R Y

El código consignado será la referencia de identificación a lo largo de proceso selectivo. La persona candidata deberá recordar e identificarse con este código en cada una de las fases del proceso selectivo.

Del mismo modo, deberá aportar una cuenta de correo electrónico, sobre cualquier plataforma de correo electrónico, (Gmail, Hotmail, etc.) con la palabra AUVASAJET y el anterior código.

Ejemplo: AUVASAJET3343RY@gmail.com

Dicha cuenta será usada solo mientras dure el proceso de selección y para los futuros llamamientos. Podrá ser utilizada como medio de comunicación por parte del órgano de selección por lo cual tendrá la obligatoriedad de revisar dicha cuenta de una forma periódica.

AUVASA pondrá a disposición de las personas aspirantes una dirección de correo electrónico a la que podrán dirigirse, seleccionpersonal@auvasa.es. Los correos electrónicos que remitan las personas candidatas deberán ser enviados desde la cuenta que han creado para el proceso y deberán referirse, exclusivamente, a la formulación de reclamaciones,

alegaciones y/o consultas sobre el mismo, indicando en el asunto el proceso de selección en el que participan, teniendo en cuenta las medidas para asegurar su anonimato cuando así sea preciso.

#### **OCTAVA. – Órgano de selección:**

Estará integrado:

Como presidente, el Director de Autobuses de AUVASA y, como Secretario, el Técnico Jurídico de la Empresa o suplentes que se designen.

Actuarán como vocales:

- La Directora de Personas de AUVASA o suplente que se designe, que actuará como Secretario en los casos de vacancia, ausencia o enfermedad del Técnico Jurídico.
- El Jefe de Taller de AUVASA o suplente que se designe.
- El Subjefe de Taller de AUVASA o suplente que se designe.

Durante el desarrollo de las diferentes pruebas, que forman parte del proceso selectivo, el órgano de selección estará facultado para resolver de forma colegiada cualquier duda o error que pudiera surgir en la aplicación de las bases de la convocatoria.

Cuando el proceso selectivo lo requiera, el órgano de selección podrá acordar asistencia técnica o de otra índole que se necesitase, asimismo se proveerá de cuantos expertos en la materia concreta y con los cometidos específicos que se determinen; limitándolos a prestar su colaboración en sus especialidades. Además, podrá valerse de personal auxiliar durante el desarrollo de los ejercicios.

Conforme a lo establecido en el artículo 30 del Convenio Colectivo, estarán presentes en las pruebas de selección, como observadores, con voz y sin voto, tres miembros del Comité de Empresa pertenecientes a tres Centrales Sindicales mayoritarias.

#### **NOVENA. – Desarrollo del Proceso selectivo y valoración:**

El proceso selectivo se articulará en las siguientes fases:

##### **Fase 1. Valoración de méritos (hasta 35 puntos)**

Las personas aspirantes solicitarán la inclusión en el procedimiento mediante la cumplimentación del Formulario electrónico 1 (disponible en la url: <https://form.jotform.com/241512954623354> ) aportando la siguiente información:

- 1.- Carta de interés y curriculum vitae, adjuntando un solo archivo en formato pdf.
- 2.- Los datos referidos a la declaración de méritos: los méritos han de ser declarados y auto baremados por la persona candidata. Sin perjuicio de la habilitación de un plazo para la aportación de la oportuna documentación, la no correspondencia entre la declaración de méritos y su acreditación documental (formulario electrónico 2) podrá ser motivo de exclusión del proceso de selección. La auto baremación deberá realizarse conforme a las siguientes indicaciones:

- a) Formación complementaria a la exigida en el apartado sexto (hasta 10 puntos)
  - i. Estar en posesión de una titulación formación oficial en electromecánica y/o mecánica FP2 o Ciclo formativo de grado superior (5 puntos).



**AUVASA**

- ii. Estar en posesión de una titulación universitaria de nivel 2 o superior del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (3 puntos).
- iii. Máster, posgrado, título propio u otros cursos relacionados con la electricidad o mecánica de automoción y/o prevención de riesgos laborales. (0,05 puntos por cada ECTS o 10 horas lectivas del programa hasta 2 puntos).

En ningún caso la puntuación de este apartado a) podrá superar los 10 puntos.

b) Experiencia profesional (hasta 25 puntos)

- i. 0,5 puntos por cada mes completo de experiencia profesional en puesto de Oficial de 1º o de Conductor de Cochera en la Empresa Autobuses Urbanos de Valladolid S.A. (AUVASA), con un máximo de 25 puntos en este apartado.
- ii. 0,2 puntos por cada mes completo de experiencia profesional en funciones de mecánica y/o electricidad de automoción en empresas públicas o privadas de transporte regular de viajeros o mercancías, con un máximo de 15 puntos en este apartado.
- iii. 0,1 puntos por mes año completo de experiencia profesional en funciones de mecánica y/o electricidad de automoción con un máximo de 15 puntos en este apartado.

En ningún caso la puntuación de este apartado b) podrá superar los 25 puntos, teniendo en cuenta que un mismo período de tiempo no puede ser valorado más que por un tipo de experiencia, siguiendo los criterios de los puntos i, ii o iii de experiencia profesional.

La experiencia profesional de este apartado será valorada hasta el día de la publicación de las presentes bases.

Esta información NO podrá contener datos personales en ninguno de los documentos que permitan identificar la identidad del candidato/a (el archivo pdf no podrá contener datos que permitan identificar a la persona). El incumplimiento de esta condición será motivo de exclusión del proceso selectivo.

El plazo para su cumplimentación será desde del 3 al 10 de junio de 2024 (ambos inclusive).

El baremo de puntuación de la valoración de méritos tiene como objetivo el reconocimiento, en caso de haberlos, de los méritos (académicos y de experiencia) y competencias de los aspirantes que permita una calificación objetiva.

Una vez finalizada la fase 1 se aprobará la lista provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas (fase 1) que se hará pública en la página web de AUVASA, concediéndose un plazo de tres días hábiles, a contar desde dicha publicación, para reclamaciones. A continuación, se publicará el listado definitivo de las personas aspirantes admitidas en la fase 1 para su participación en la siguiente fase del proceso de selección, con el baremo provisional de puntos asignados.

El órgano de selección podrá fijar un número máximo de aspirantes con las mejores puntuaciones en esta fase para pasar a la fase siguiente.

**Fase 2. Prueba teórico-práctica de competencias y conocimientos profesionales. (hasta 50 puntos)**

Prueba tipo test que constará de 50 preguntas sobre el temario reflejado en el Anexo I, con tres respuestas alternativas, de las cuales sólo una de ellas será la correcta. Las respuestas correctas sumarán 1 punto, las respuestas incorrectas restarán 0,4 puntos y las respuestas

no contestadas no puntuarán. Su resultado será eliminatorio y valorable (con hasta 50 puntos), debiendo obtenerse una calificación igual o superior a 25 puntos. (ELIMINATORIO / VALORABLE).

Estas pruebas se realizarán presencialmente, para lo cual se convocará con, al menos, 48 horas de antelación a través de la página web de la empresa. Las personas candidatas deberán acudir a la realización de las pruebas provistas del DNI o pasaporte, en vigor.

Se prohíbe expresamente el uso de cualquier dispositivo electrónico con capacidad para transmitir datos y captar imágenes o sonidos dentro de las aulas de examen, y deberán estar completamente apagados durante la realización de las pruebas. En caso contrario, la persona candidata será sancionada con la expulsión y abandono de la prueba.

Una vez finalizada la fase 2 se aprobará la lista provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas que se hará pública en la página web de AUVASA, concediéndose un plazo de tres días hábiles para reclamaciones dirigidas al órgano de selección, a contar desde dicha publicación. A continuación, se publicará el listado definitivo de personas aspirantes admitidas en las fases 1 y 2 del proceso de selección, con el baremo provisional de puntos asignados.

Una vez publicado este listado se abrirá un plazo de 7 días naturales, a contar desde el día siguiente a su publicación, para que las personas integrantes del mismo puedan aportar la documentación indicada en el formulario electrónico 2, disponible en la url: <https://form.jotform.com/241512449464356>

Se deberá adjuntar en un solo archivo pdf la siguiente documentación:

- Documento identificativo NIF o equivalente (ambas caras).
- Documentación acreditativa de los requisitos indicados en la base SEXTA de la convocatoria.
- Justificante de pago de derechos de inscripción de examen, de acuerdo con lo indicado en la base sexta de la convocatoria.
- Documentación acreditativa de base NOVENA Fase 1 a) según lo indicado en el formulario de declaración de méritos académicos.
- Informe de vida laboral, acreditativo de lo establecido en la base NOVENA Fase 1 b) y según lo indicado en la declaración de méritos profesionales. Certificados nominales específicos expedidos por las entidades privadas o públicas en las que haya estado adscrito la persona aspirante, en la que se identifiquen las funciones desempeñadas en aquéllas, así como el/los periodos de tiempo en el/los que prestó sus servicios.

Pasado este plazo, se procederá a la comprobación de los requisitos indicados en las bases de la convocatoria, así como de los méritos cumplimentados por las personas solicitantes que integran esta lista, mediante cotejo de la documentación aportada en la plataforma web.

Sin perjuicio de la eventual habilitación, por parte del órgano de selección, de un plazo para la aportación de la oportuna documentación, el no cumplimiento de todos los requisitos de la convocatoria, o la no correspondencia y acreditación entre la declaración de méritos y su documentación será motivo de exclusión inmediata del proceso de selección.

Una vez finalizada esta verificación, se publicará la lista provisional (lista de reserva) de las personas aspirantes que hayan superado las fases 1 y 2 del proceso de selección y que cumplan con los requisitos de la base SEXTA de la convocatoria, con la puntuación total obtenida, concediéndose un plazo de tres días hábiles para reclamaciones dirigidas al órgano de selección, a contar desde su publicación en la página web de AUVASA.

A continuación, se publicará un listado definitivo de las personas aspirantes que hayan

superado las fases 1 y 2 del proceso de selección y que cumplan con los requisitos de la base SEXTA de la convocatoria, con la puntuación total obtenida, que pasarán a formar parte de la lista de reserva (bolsa) del proceso de selección.

El orden de la lista vendrá establecido en función de la puntuación total obtenida por cada una de las personas aspirantes, pudiendo quedar desierta la convocatoria si ninguna de las personas candidatas alcanza una puntuación mínima de 30 puntos en el total de las puntuaciones del proceso selectivo.

En el caso de que varias personas obtengan la misma puntuación en la calificación final, se dará preferencia a la contratación de mujeres. En el caso de que resulte inaplicable lo anterior, el orden de la calificación en caso de empate se decidirá teniendo en cuenta la calificación obtenida en la fase 2. De persistir en el empate se atenderá a los resultados obtenidos en la fase de valoración de méritos establecido en la presente convocatoria. En último caso se podrá resolver mediante sorteo, por insaculación, como última alternativa en caso de persistir el empate.

#### **DÉCIMA. – Incorporación efectiva a la sociedad.**

**A. Constitución de la lista de reserva (bolsa):** finalizadas las fases anteriormente mencionadas, las personas seleccionadas integrarán, en el orden que más adelante se indica, una lista de reserva (bolsa) de la categoría de “Jefe de Equipo de Taller”, cuya duración será, como máximo, de dos años, a contar desde su publicación en la página web de esta Sociedad, transcurridos los cuáles dicha lista quedará sin efecto, sin que, en consecuencia, la pertenencia a la misma genere derecho alguno en posteriores procesos selectivos para el mismo puesto.

La lista constituida lo será para la provisión, en el plazo máximo precitado, de futuras contrataciones cuando las necesidades de la empresa lo determinen, siguiendo el orden establecido para la constitución de la bolsa que atenderá a las normas de prioridad que, a continuación, se establecen:

Al objeto de asegurar el derecho a la promoción profesional y conforme lo previsto en el artículo 30 del Convenio Colectivo:

1. Los primeros puestos de la lista se reservarán para las personas seleccionadas que hayan concurrido a través de primera convocatoria interna, esto es, para el personal de la empresa que tenga suscrito un contrato indefinido y pertenezca a la plantilla de AUVASA con una antigüedad de más de tres (3) años a la fecha de publicación de la presente convocatoria.
2. Los puestos siguientes de la lista se reservarán para las personas seleccionadas que hayan concurrido a través de segunda convocatoria interna, esto es, para el personal de la empresa que tenga suscrito un contrato indefinido y pertenezca a la plantilla de AUVASA con una antigüedad de menos de tres (3) años a la fecha de publicación de la presente convocatoria.

En cualquier caso, de cada una de las convocatorias anteriormente referidas, (primera y segunda) se reservará una plaza para personas con discapacidad, las cuales tendrán prioridad sobre el resto de las personas admitidas en cada convocatoria. Las plazas no cubiertas en este grupo reservado se acumularán al resto de las plazas según el tipo de convocatoria.

Sea cual sea el orden que ocupen en la bolsa, las personas aspirantes que superen el proceso de selección, mientras la empresa no alcance el 2% de personas con

discapacidad en plantilla, se priorizará la contratación de tales personas que, superadas las pruebas de selección, formen parte de la lista, y serán objeto de llamamiento por el orden en que figuren en la bolsa, pero con prioridad sobre el resto de los aspirantes.

Las plazas no cubiertas en primera convocatoria interna se acumularán a la segunda convocatoria interna.

Las personas con discapacidad serán admitidas en igualdad de condiciones que los demás, siempre que tales limitaciones no sean incompatibles con el desempeño de las responsabilidades o funciones del puesto, ni que resulte necesario adaptar el puesto de trabajo. Esta condición deberá acreditarse como se señala en las presentes bases.

Las personas que, conforme lo establecido anteriormente, integren la bolsa constituida, se incorporarán gradualmente a la empresa, mediante contrato de indefinido.

Previamente a la incorporación a la Empresa, la persona seleccionada deberá someterse a reconocimiento por el personal médico del Departamento de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento de Valladolid y que el dictamen lo declare apto para el puesto de trabajo a desempeñar. Para ello, las personas que presenten su solicitud de participación al presente Proceso admiten conocer y aceptan que va a realizársele un reconocimiento médico a efectos de determinar si resulta apto para el desempeño profesional como “Jefe de Equipo de Taller” en AUVASA, y que la negativa a la realización de alguna de las pruebas, así como la falsedad testimonial o documental en que pudiera incurrir, durante el procedimiento determinará su falta de aptitud para el puesto.

En el momento de la contratación la persona seleccionada informará, a petición de la empresa, oportunamente, de los datos necesarios para la gestión del alta en la seguridad social, así como de aquella información que pudiera dar derecho a AUVASA a las bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social (Guía de Bonificaciones / Reducciones a la contratación laboral | Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es)). Asimismo, facilitará un nº de teléfono y correo electrónico de contacto para que la empresa pueda comunicarse con ella. Las personas aspirantes se obligan a mantener actualizado su domicilio, teléfono de contacto y correo electrónico.

## **B. Funcionamiento de la lista de reserva (bolsa) y orden de llamamiento:**

Se llevará a cabo conforme al orden establecido en la bolsa, según el epígrafe A de la base Décima:

1. La promoción de personal de la lista al puesto de jefe de equipo fija o la renuncia de candidatos darán lugar a una actualización del orden según las reglas aquí enunciadas, que será publicada en la página web de la empresa.
2. Se incorporarán gradualmente al puesto de jefe de equipo de la Empresa en las fechas que por la misma se determine, en función de las necesidades de plantilla, con la modalidad de contratación indefinida y las condiciones laborales vigentes en la Empresa en el momento de la contratación y de acuerdo con las exigencias coyunturales que, en cada caso, se establezcan.
3. Las ofertas de contratación por parte de la Empresa se llevarán a cabo mediante remisión de la Sociedad de la oportuna comunicación al correo electrónico proporcionado por la persona candidata (según la base séptima), disponiendo dicha persona de un plazo de tres días hábiles para manifestar su aceptación o renuncia por escrito dirigido a la Empresa. En caso de superarse este plazo, sin respuesta por su parte, en los términos anteriormente indicados

se entenderá por renunciada la oferta de contratación.

4. En caso de renunciar a la oferta de contratación realizada por parte de la Empresa, pasarán a ocupar el último lugar dentro de su convocatoria en la bolsa, en cada momento, independientemente de la calificación obtenida en el proceso, salvo que la renuncia sea debidamente acreditada y justificada por causa de fuerza mayor (situaciones de incapacidad temporal, permiso de maternidad/paternidad u operaciones previstas con cita previa ya asignada
5. La lista de reserva tendrá una vigencia máxima de dos años, a contar desde su publicación en la página web de la Sociedad, transcurridos los cuáles quedará extinguida a todos los efectos.
6. Asimismo, en el caso de realizarse una nueva convocatoria de proceso para la selección de trabajadores/as con la categoría objeto de la convocatoria, la lista vigente quedará sin efecto una vez finalizado el proceso de selección que en esta nueva convocatoria se estipule.

**UNDECIMA. – Extinción y pérdida de vigencia de las listas de reserva anteriores a la convocatoria del proceso.**

La publicación de la bolsa constituida en la forma señalada anteriormente supondrá la pérdida de vigencia de las bolsas que lo fueron con anterioridad a la fecha de convocatoria del presente proceso selectivo, extinguiéndose, en consecuencia, los eventuales derechos que pudieran derivarse de su pertenencia a aquéllas.

**DUODECIMA. – Protección de datos de carácter personal y transparencia.**

A los efectos previstos en la normativa de protección de datos de carácter personal, la presentación de la solicitud y participación implica el consentimiento a la publicación en el portal de las personas empleadas de AUVASA de los datos personales imprescindibles para la publicidad del contrato que, en su caso, se suscriba con la persona candidata designada.

Valladolid, a 3 de junio de 2024

El Gerente  
Eduardo Cabanillas Muñoz Reja

## ANEXO I.- TEMARIO PRUEBA TEÓRICO-PRÁCTICA TIPO TEST.

- Conceptos Generales mecánica:
  - Mecánica del motor: Conocimientos en sistemas de inyección diésel, combustión de motores de gas, sistema de refrigeración...
  - Sistema de tracción: cajas de cambio automáticas, grupo diferencial y ejes.
  - Cadena cinemática: Suspensión, frenos y dirección.
  - Tratamientos del sistema de gases de escape, NOx,...
  - Conocimientos básicos de los diferentes tipos de vehículos híbridos.
- Electricidad general de vehículos industriales:
  - Características y funcionamiento de los sistemas de arranque, carga, iluminación...
  - Motores de arranque, alternadores, montajes de baterías...
  - Interpretación de circuitos eléctricos sobre plano.
  - Tipos y características de sensores y actuadores.
- Conocimientos en neumática e hidráulica en vehículos industriales.
- Conocimientos básicos en electrónica digital:
  - Tipos de Esquemas, funciones y operaciones lógicas ...
  - Diagrama de contactos (Ladder) o escalera.
- Conocimientos en los diferentes elementos que componen los vehículos eléctricos, principales diferencias con relación a los motores de combustión.
- Conocimientos de carrocería:
  - Metodología para la sustitución y ajuste elementos que forman parte de la carrocería del vehículo, mediante uniones fijas o desmontables.
  - Saber localizar deformaciones de elementos fijos estructurales de la carrocería.
  - Realizar las operaciones de reparación, montaje de accesorios y transformaciones del vehículo en el área de carrocería, bastidor, interior y exterior del vehículo.
  - Montaje y desmontaje de elementos no estructurales de una carrocería.
  - Lijado, enmasillado, impresión, aparejado, ajuste de color y aplicación de pintura.
  - Montaje y desmontaje de los elementos de vidrio, faros y aquellos elementos que sea necesario para desarrollar la labor.
- Conocimientos básicos en soldadura.
- Dispositivos de seguridad del autobús. Neumáticos. Frenos.
- Simbología normalizada y denominación de elementos mecánicos, eléctricos y electrónicos.
- Sistemas eléctricos de seguridad de los vehículos.



**AUVASA**

- Accesibilidad: elementos que los componen, conceptos generales.
  - Características y funcionamiento de los sistemas de maniobra, control y señalización entre otros.
  - Equipos de control y diagnóstico.
  - Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
  - Riesgos laborales y su prevención.
  - Primeros auxilios.
  - Planes de igualdad en las empresas.
  - Acoso sexual y acoso por razón de género.
- DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA:  
Prevención de riesgos laborales. Planes de Igualdad en las Empresa:  
Según documentación anexo a las bases.

## ANEXO II. CUADRO MÉDICO DE EXCLUSIONES – RECONOCIMIENTO MÉDICO

### 1. CAPACIDAD VISUAL

#### 1.1. AGUDEZA VISUAL

Se debe poseer una agudeza visual, con o sin corrección de, al menos 0,6.

#### 1.2. MOTILIDAD PALPEBRAL

Debe ser suficiente para mantener las condiciones de agudeza y campo visual.

#### 1.3. MOTILIDAD DEL GLOBO OCULAR

Las dislopias y los nistagmus son excluyentes sólo si impiden conseguir los mínimos en los apartados anteriores.

### 2. CAPACIDAD AUDITIVA

#### 2.1. AGUDEZA AUDITIVA

No se admiten las hipoacusias con o sin audífono de más del 40% de pérdida combinada entre los dos oídos obtenido este índice de pérdida realizando audiometría tonal.

### 3. SISTEMA LOCOMOTOR

#### 3.1. MOTILIDAD

No se admiten escoliosis avanzadas ni distrofias importantes en miembros superiores o inferiores que impidan la posición erecta continuada, la deambulación o las posturas forzadas.

#### 3.2. AFECCIONES O ANOMALÍAS PROGRESIVAS

No se admiten trastornos degenerativos avanzados en columna vertebral o miembros superiores o inferiores que impidan realizar las actividades señaladas en el punto anterior.

### 4. SISTEMA CARDIOVASCULAR

A efectos de valorar la capacidad funcional, se utilizará la clasificación de la New York Heart Assotiation en niveles de actividad física de la persona objeto de la exploración:

- Nivel funcional I: Personas cuya actividad física habitual no está limitada y no ocasiona fatiga, palpitaciones, disnea o dolor anginoso.
- Nivel funcional II: La actividad física habitual está moderadamente limitada y no ocasiona la sintomatología indicada.
- Nivel funcional III: Existe una marcada limitación de la actividad física habitual, apareciendo fatiga, palpitaciones, disnea o dolor anginoso tras una actividad menor a la habitual.
- Nivel funcional IV: Supone la imposibilidad de desarrollar cualquier actividad física sin la aparición de síntomas y la presencia de insuficiencia cardíaca congestiva en reposo.

#### 4.1. INSUFICIENCIA CARDÍACA

No deben existir cardiopatías que originen sintomatología funcional correspondiente al nivel II, III o IV.

#### 4.2. TRASTORNOS DEL RITMO

No debe existir ninguna alteración del ritmo que origine sintomatología funcional correspondiente al nivel II, III o IV.

#### 4.3. CORONARIOPATÍAS

No se admiten las anginas inestables.

No se admiten las coronariopatías que originen sintomatología funcional correspondiente al nivel II, III o IV.

#### 4.4. ANEURISMAS

No se admiten los aneurismas cardíacos y arteriales de grandes vasos, ni disección aórtica. Se admite su corrección quirúrgica, siempre que exista un resultado satisfactorio de la misma y no haya clínica de isquemia cardíaca.

#### 4.5. ARTERIOPATÍAS PERIFÉRICAS

No deben existir las de carácter obliterante con trastornos clínicos importantes y

oscilometría disminuida.

#### 4.6. ENFERMEDADES VENOSAS

No se admiten las trombosis venosas profundas, varices voluminosas del miembro inferior ni las tromboflebitis.

#### 5. SISTEMA RENAL

No se admite un grado avanzado de insuficiencia renal No se admite el trasplante renal.

#### 6. SISTEMA RESPIRATORIO

##### 6.1. DISNEAS

No deben existir disneas a pequeños esfuerzos ni paroxísticas de cualquier etiología.

##### 6.2. OTRAS AFECCIONES

No se admiten trastornos pulmonares, pleurales y mediastínicos que determinen incapacidad funcional moderada o grave.

#### 7. ENFERMEDADES METABÓLICAS Y ENDOCRINAS

##### 7.1. ENFERMEDADES TIROIDEAS

No se admite el hipertiroidismo complicado con síntomas cardíacos o neurológicos ni el hipotiroidismo sintomático.

##### 7.2. OBESIDAD

No se admite la obesidad mórbida con un índice de masa corporal superior a 40.

#### 8. SISTEMA NERVIOSO Y MUSCULAR

##### 8.1. ENFERMEDADES ENCEFÁLICAS, MEDULARES Y DEL SISTEMA NERVIOSO PERIFÉRICO

No se admiten enfermedades del sistema nervioso periférico o central que produzcan pérdida o disminución grave de las funciones motoras, sensoriales o de coordinación.

##### 8.2. EPILEPSIAS Y OTRAS CRISIS CONVULSIVAS

No se admiten cuando se demuestre que la alteración del ritmo sueño vigilia actúe como desencadenante de las crisis.

##### 8.3. ALTERACIONES DEL EQUILIBRIO

No se admiten vértigos, inestabilidades, mareos, vahídos, etc. permanentes, evolutivos o intensos sea cual sea su origen.

##### 8.4. TRASTORNOS MUSCULARES

No se admiten trastornos musculares que produzcan deficiencia motora.

##### 8.5. ACCIDENTES ISQUÉMICOS

No se admite el antecedente de accidente isquémico recurrente.

#### 9. TRASTORNOS MENTALES Y DE CONDUCTA

- No se admiten supuestos de delirium o demencia. Tampoco los casos de trastornos amnésicos u otros trastornos cognoscitivos graves.
- No se admite esquizofrenia o trastorno delirante. No se admiten, tampoco, otros trastornos psicóticos que presenten incoherencia o pérdida de la capacidad asociativa, ideas delirantes, alucinaciones o conducta violenta.
- No se admiten los trastornos graves del estado de ánimo con alta probabilidad de conductas de riesgo para la propia vida o para los demás.

#### 10. OTROS

- No padecer enfermedad alcohólica crónica.
- No presentar indicios analíticos de consumo de drogas.



**AUVASA**

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



# 1. RIESGOS PROFESIONALES Y FACTORES DE RIESGO

- ▶ Riesgo laboral: Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- ▶ Daños derivados del trabajo: Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- ▶ Prevención: Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- ▶ Condición de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Actividad preventiva



Analiza condiciones de trabajo: características de los trabajadores, sus capacidades y sus necesidades.

**Salud:** "el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad".

## 2.DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

Accidente de trabajo:

- ▶ Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. (Lesiones producidas en el centro de trabajo como “in itinere”).
- ▶ Suceso anormal que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es **evitable**, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

Enfermedad profesional

- ▶ Toda enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena.

Seguridad en el Trabajo



Técnicas y procedimientos que tienen por objeto **eliminar o disminuir** el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

# 3.MARCO NORMATIVO BÁSICO DE PRL

## Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- ▶ Delegados de prevención: Representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo (designados por y entre los representantes del personal)
- ▶ Comité de SyS: formado por delegados de prevención y por el empresario y/o representantes (centros con 50 o más trabajadores)

## Reglamentaciones técnicas específicas derivadas de la PRL

- ▶ Lugares de trabajo
- ▶ Equipos de trabajo
- ▶ Agentes químicos
- ▶ Equipos de protección individual (EPI)

## Directivas comunitarias y directivas específicas

# 3.MARCO NORMATIVO BÁSICO DE PRL

## Delegados de prevención

Número de trabajadores	Número de delegados de prevención
50 a 100	2
101 a 500	3
501 a 1.000	4
1.001 a 2.000	5
2.001 a 3.000	6
3.001 a 4.000	7
4.001 en adelante	8

Hasta 30 trabajadores → Delegado de Personal.

31-49 trabajadores → Elegido por y entre los Delegados de Personal.

# 4.DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

## Deber de la empresa

- ▶ Evitar los riesgos.
- ▶ Evaluar los riesgos que NO se puedan evitar.
- ▶ Combatir los riesgos en su origen.
- ▶ Adaptar el trabajo a la persona.
- ▶ Tener en cuenta la evolución técnica
- ▶ Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- ▶ Planificar la prevención.
- ▶ Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- ▶ Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

# 4.DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

## Derecho de los trabajadores

- ▶ Ser informados y formados en materia preventiva.
- ▶ Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- ▶ Ser consultados y participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos.
- ▶ Recibir una vigilancia de su estado de salud.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se llevarán a cabo a través de dichos representantes.

# 4.DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

## Deberes de los trabajadores

- ▶ Usar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas...
- ▶ Utilizar correctamente el equipo de protección individual.
- ▶ No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones, etc.
- ▶ Informar al superior jerárquico y a los responsables de prevención, acerca de situaciones que entrañen un riesgo.
- ▶ Contribuir al cumplimiento de las obligaciones.
- ▶ Cooperar en materia preventiva para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Velar por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Lugar de trabajo

- ▶ Las máquinas deben guardar las distancias de separación entre ellas y con el entorno que permitan a los trabajadores suficiente espacio para el acceso y los movimientos.
- ▶ Los puestos de trabajo → delimitados, con lugar fijo para depositar los útiles y las herramientas.
- ▶ Los pasillos, corredores y escaleras → dimensiones adecuadas y libres de obstáculos.
- ▶ Señalización de esquinas y obstáculos fijos → adecuada.
- ▶ Protecciones adecuadas en huecos.
- ▶ Condiciones de iluminación adecuadas.
- ▶ Las instalaciones estarán en buen estado de conservación → mantenimiento adecuado.
- ▶ Suelos → no resbaladizos.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Las herramientas manuales

Peligros más frecuentes:

- ▶ Inadecuada utilización de las herramientas.
- ▶ Utilización de herramientas defectuosas.
- ▶ Herramientas de mala calidad.
- ▶ Transporte y almacenamiento incorrectos.

## Las herramientas a motor

Peligros más frecuentes:

- ▶ Contacto eléctrico.
- ▶ Contactos con elementos de corte.
- ▶ Proyección de partículas.
- ▶ Caídas.
- ▶ Sobreesfuerzos.



# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Orden y limpieza

- ▶ Son aspectos clave que dan una idea del estado de seguridad de una empresa.
- ▶ Permiten un aprovechamiento más racional del espacio.
- ▶ Facilitan la adopción de medidas preventivas.
- ▶ Evitan muchos accidentes y comportamientos inseguros.
- ▶ Contribuyen a crear un clima favorable para la mejora de las condiciones de trabajo y de la productividad.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Las máquinas

### Peligro mecánico

- ▶ Lesiones que pueden producir los elementos móviles.
- ▶ Lesiones que pueden producir los elementos de transmisión.
- ▶ Lesiones por proyección de elementos de la máquina por rotura.
- ▶ Lesiones por proyección del material trabajado.

### Peligro eléctrico

- ▶ Contacto con partes normalmente en tensión (contacto directo).
- ▶ Contacto con partes accidentalmente en tensión, o aislamiento no adecuado (contacto indirecto).

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Las máquinas

### Peligro térmico

- ▶ Quemaduras por contacto con objetos o materiales calientes o fríos.

### Peligro de exposición al ruido

- ▶ Pérdidas de capacidad auditiva, fatiga y estrés.

### Peligro de exposición a vibraciones


- ▶ Trastornos musculoesqueléticos en las zonas del cuerpo afectadas.

### Peligro de no aplicar la ergonomía al diseño y utilización de las máquinas

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

La electricidad. Tipos de contactos.

Contacto directo (contacto con las partes activas de la instalación):

Mayor duración del contacto  mayor riesgo

Mayor intensidad  mayor riesgo

Medidas de protección:

- ▶ Alejar los cables conductores y las conexiones de los lugares de trabajo y de paso.
- ▶ Interponer obstáculos (por ejemplo, pantallas o redes que impidan el contacto).
- ▶ Recubrir las partes en tensión con materiales aislantes.
- ▶ Utilizar tensiones de seguridad, por ejemplo iguales o inferiores a 24 voltios, en lugares húmedos.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

La electricidad. Tipos de contactos.

Contacto indirecto (masas puestas en tensión de forma accidental)

Medidas de protección:

- ▶ Puesta a tierra de las masas.
- ▶ Interruptor diferencial.
- ▶ Doble aislamiento. Símbolo: 2 cuadrados concéntricos



# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## La electricidad. Arco eléctrico

Medidas de protección:

- ▶ Procurar hacer trabajos sin tensión eléctrica.
- ▶ Preparar los circuitos de la zona de trabajo ajustando las impedancias del sistema de tierra.
- ▶ Realizar maniobras de conexión y desconexión a distancia.
- ▶ Procurar aumentar la distancia a la zona de trabajo.
- ▶ Equipos de protección individual con protección térmica.

### **¡RECUERDE!**

El paso de la corriente eléctrica por el cuerpo humano puede producir quemaduras graves y muerte por asfixia o paro cardíaco.

La gravedad de los efectos y lesiones dependerá principalmente de la duración e intensidad de la corriente.

Electricidad + humedad = peligro.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Incendios

Factores del fuego:

- ▶ **COMBUSTIBLE:** toda sustancia capaz de arder
- ▶ **COMBURENTE:** oxígeno el más común.
- ▶ **FOCO DE IGNICIÓN:** foco que proporcione el calor suficiente para producir el fuego.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Incendios

### Prevención del incendio

- ▶ Almacenaje de productos inflamables y combustibles aislados y alejados.
- ▶ Recipientes herméticamente cerrados para almacenamiento, transporte y depósito de residuos inflamables y combustibles.
- ▶ Permisos de trabajo especiales para intervenciones de mantenimiento o reparación.
- ▶ Prohibición de fumar y de introducir útiles que puedan generar llamas o chispas.
- ▶ Alejar las fuentes de calor de zonas con material combustible o inflamable.
- ▶ Evitar que la instalación eléctrica sea origen de focos de calor.
- ▶ No mezclar sustancias químicas cuya reacción se desconozca.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Incendios

Protección contra incendios:

Pasiva → dificulta la destrucción de materiales, quipos e instalaciones:

- ▶ Elementos constructivos estructurales, acabados, revestimientos con estabilidad y resistencia al fuego.
- ▶ Sectorización.
- ▶ Sistemas de control de temperatura y evacuación de humos.
- ▶ Señalización e iluminación de emergencia.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Incendios

Protección contra incendios:

Activa→ controlar y extinguir el incendio a través de equipos y dispositivos que detectan, dan la alarma y extinguen el fuego.

- ▶ Sistemas de detección y alarma: pulsadores, detectores, dispositivos de alarma, etc.
- ▶ Sistemas de extinción: bocas de incendio equipadas (BIE), columna seca, hidrantes, extintores, sistemas de extinción automática, etc.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Incendios

Protección contra incendios:

Agentes extintores y su adecuación a las distintas clases de fuego					
Agente extintor	Clase de fuego (UNE-EN 2)				
	A Sólidos	B Líquidos	C Gases	D Metales	F Grasas y aceites para cocinar
Agua a chorro (1)	Adecuado				
Agua pulverizada (1)	Excelente	Aceptable			
Espuma física (1)	Adecuado	Adecuado			
Polvo BC (convencional)		Excelente	Adecuado		
Polvo ABC (polivalente)	Adecuado	Adecuado	Adecuado		
Polvo y otros productos específicos para metales				Adecuado	
Anhídrido carbónico (2)	Aceptable	Aceptable			
Productos específicos para fuegos de grasas y aceites para cocinar (3)					Adecuado

(1) En presencia de tensión eléctrica no son aceptables como agentes extintores el agua a chorro ni la espuma; el resto de los agentes extintores podrán utilizarse en aquellos extintores que superen el ensayo dieléctrico normalizado en UNE EN 3-7:2004+A1:2008.

(2) En fuegos poco profundos (profundidad < 5mm) puede asignarse como ADECUADO.

(3) Según la norma UNE-EN 3-7:2004 +A1:2008, los extintores de polvo y de dióxido de carbono no se consideran adecuados para fuegos de clase F, por lo que en una buena planificación para la protección en ambientes con esta clase de fuego se utilizarán extintores marcados con el pictograma F y que actualmente son extintores de agua nebulizada o de agua con unos aditivos específicos.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Almacenamiento, manipulación y transporte

- ▶ Señalizar las zonas de almacenamiento.
- ▶ NO ubicar el almacenamiento en zonas de paso.
- ▶ Orden y limpieza.
- ▶ NO apoyar los apilamientos pesados en paredes estructurales.
- ▶ NO deshacer los apilamientos arrojando los objetos desde arriba o tirando desde abajo.
- ▶ NO superar la carga de seguridad.
- ▶ Calzar objetos.
- ▶ Proteger el material de la humedad y el calor.
- ▶ Inspeccionar los elementos de almacenamiento.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Transporte y manejo de materiales

### Método de trabajo

- ▶ Elevación y descenso de cargas se hará lentamente, evitando todo arranque y parada brusca.
- ▶ No dejar cargas suspendidas.
- ▶ No trasladar cargas por encima de personas o puestos de trabajo.
- ▶ Prohibir que las personas permanezcan debajo de cargas izadas.
- ▶ El maquinista se deberá situar en una posición que controle tanto la zona de carga como la de descarga.
- ▶ Los conductores deben poseer la formación suficiente y adecuada, teórica y práctica.
- ▶ Cuando no se están utilizando las máquinas, guardar las llaves en lugar seguro.

### Transporte interior

- ▶ Zonas de circulación de materiales y personas claramente delimitadas y, si es posible, separadas.
- ▶ Zonas de circulación libres de obstáculos.
- ▶ Zonas de circulación y paso bien iluminadas.

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Señalización

Tipos de señalización:

- ▶ En forma de panel.
- ▶ Luminosa.
- ▶ Acústica.
- ▶ Comunicación verbal.
- ▶ Señal gestual.



# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Señalización

Clases de señales en forma de panel:

- ▶ Prohibición
- ▶ Obligación
- ▶ Advertencia
- ▶ Relativa a los equipos de lucha contra incendios
- ▶ Señal de salvamento o socorro

# 5.RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

## Señalización

Colores de seguridad: significado y aplicaciones		
Color de seguridad	Significado	Aplicaciones
<b>ROJO</b>	Parada Prohibición Lucha contra incendios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Señales de parada</li><li>• Señales de prohibición</li><li>• Dispositivos de desconexión</li><li>• En los equipo de lucha contra incendios:<ul style="list-style-type: none"><li>– Señalización</li><li>– Localización</li></ul></li></ul>
<b>AMARILLO</b>	Atención Zona de peligro	<ul style="list-style-type: none"><li>• Señalización de riesgos</li><li>• Señalización de umbrales, pasillos de poca altura, obstáculos, etc.</li></ul>
<b>VERDE</b>	Situación de seguridad Primeros auxilios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Señalización de pasillos y salidas de socorro</li><li>• Rociadores de socorro</li><li>• Puesto de primeros auxilios y salvamento</li></ul>
<b>AZUL</b>	Obligación Indicaciones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obligación de usar protección personal</li><li>• Emplazamiento de teléfono, talleres, etc.</li></ul>

# 6.LA CARGA DE TRABAJO Y FATIGA

## Carga física

- ▶ Los esfuerzos físicos
- ▶ La postura de trabajo
- ▶ La manipulación de cargas
- ▶ Los movimientos repetitivos

## Carga mental

- ▶ Complejidad de la tarea
- ▶ Exigencias de actualización
- ▶ Atención
- ▶ Tiempo de trabajo
- ▶ Exposición a peligros

# 7.SISTEMAS ELEMENTALES DE CONTROL DE RIESGOS

## Protección colectiva

- ▶ Medidas de protección incorporadas al lugar de trabajo.
  - ▶ Ventilación general.
  - ▶ Ventilación localizada o extracción localizada
  - ▶ Barandillas
  - ▶ Redes de seguridad
- ▶ Medidas de protección incorporadas a equipos y medios de trabajo
  - ▶ Resguardos
  - ▶ Dispositivos de protección
  - ▶ Interruptor diferencial
  - ▶ Encerramientos para las máquinas ruidosas
  - ▶ Incorporadas en andamios

# 7.SISTEMAS ELEMENTALES DE CONTROL DE RIESGOS

## Protección individual

- ▶ El equipo es llevado o sujetado por el trabajador. SOLO cuando los riesgos no se puedan eliminar o controlar con protección colectiva.
- ▶ Clasificación de EPIs (dependiendo de la gravedad):
  - ▶ Categoría I
  - ▶ Categoría II
  - ▶ Categoría III
- ▶ Los equipos de protección individual pueden proteger de una forma parcial o integral.

# 8.ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

## Clasificación de las situaciones de emergencia

- ▶ Conato de emergencia
- ▶ Emergencia parcial
- ▶ Emergencia general

## Plan de autoprotección

- ▶ Descripción de la actividad.
- ▶ Evaluación del riesgo.
- ▶ Medios de protección.
- ▶ Clasificación de las emergencias.
- ▶ Integración del plan.
- ▶ Implantación y mantenimiento.

## Plan de evacuación

# 8.ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

## Actuación en situaciones de emergencia

- ▶ Jefe de Emergencia (JE). Máxima autoridad.
- ▶ Jefe de intervención (JI). Dirige y coordina a los equipos de intervención.
- ▶ Equipos de primera intervención (EPI)
- ▶ Equipos de segunda intervención (ESI)
- ▶ Equipos de primeros auxilios (EPA)
- ▶ Equipos de alarma y evacuación (EAE)

## Simulacros de emergencia

# 9. CONTROL DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

## Vigilancia de la salud

- ▶ Garantizada
- ▶ Específica
- ▶ Voluntaria (con condiciones)
- ▶ Confidencial
- ▶ Prolongada en el tiempo
- ▶ Documentada
- ▶ Gratuita



## Tipos

- ▶ Inicial
- ▶ Periódica
- ▶ Tras ausencia prolongada por enfermedad
- ▶ Previa a la exposición
- ▶ Por detección del daño en un trabajador

# 10.GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

## Organismos nacionales

- ▶ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST).
- ▶ Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). → vigilancia y control de la normativa de PRL
- ▶ Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST). → órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la elaboración de políticas de prevención.
- ▶ Fundación Estatal para la PRL, F.S.P.
- ▶ Organismos autonómicos.
- ▶ Administraciones públicas competentes en materia sanitaria (Seguridad Social, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

# 10.GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

## Organización preventiva

Modalidades de organización preventiva posibles en función del número de trabajadores

Número de trabajadores	Medios propios			Medios ajenos
	Empresario	Trabajadores designados	Servicio de prevención propio o mancomunado	Servicio de prevención ajeno
1-10	•	•	•	•
11-25	•	•	•	•
26-250		•	•	•
251-500		•	•	•
Más de 500			•	•

## Recurso preventivo:

- ▶ Se considera recurso preventivo a una o varias personas designadas o asignadas por la empresa, con formación y capacidad adecuada, que dispone de los medios y recursos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

# 10.GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

## Plan de prevención de riesgos laborales

- ▶ Identificación de la empresa
- ▶ Estructura organizativa
- ▶ Organización de la producción
- ▶ Organización de la prevención
- ▶ Compromisos, objetivos y metas
- ▶ Instrumentos esenciales: **evaluación de riesgos y planificación** de la actividad preventiva.

### **¡RECUERDE!**

El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establecen sus compromisos.

# 11.PRIMEROS AUXILIOS

## Activación del sistema de emergencia (PAS)

- ▶ Proteger
- ▶ Avisar
- ▶ Socorrer



### **¡RECUERDE!**

Ante un accidente:  
No pierdas los nervios.  
No muevas al herido a menos que sea necesario.  
Efectúa la evaluación primaria.  
Avisa.  
Abrígalo.

# 11.PRIMEROS AUXILIOS

## Actuación en la valoración primaria y técnicas de reanimación

### Valoración primaria

- ▶ Reconocimiento de signos vitales, consciencia y respiración

### Reanimación cardiopulmonar (R.C.P)

- ▶ Abrir el paso al aire.
- ▶ Masaje cardiaco para conseguir un latido cardiaco eficaz.
- ▶ Boca a boca.

#### Técnica de masaje cardiaco:

- ▶ El ritmo a seguir son 30 compresiones (frecuencia 100/min, el esternón debe hundirse 4-5 cm) y 2 ventilaciones.

#### Técnica boca a boca:

- ▶ Pinzar la nariz, colocar un protector en la boca. 2 INSUFLACIONES (ventilaciones).La R.C.P se hará hasta que recobre la consciencia o llegue el profesional.

# 11.PRIMEROS AUXILIOS

## Actuación con los heridos

El orden de actuación al aproximarnos a un accidente es primero **proteger**, después **avisar** a los servicios de emergencia y posteriormente **socorrer** a los heridos (PAS).

En ocasiones éste orden es flexible pero se debe tener claro para preservar la seguridad de los accidentados. La llegada de la ayuda sanitaria es imprescindible ya que ellos evaluarán el estado de los implicados en el accidente trasladandolos si fuera necesario.



La finalidad de la persona que auxilia en un accidente es mantener a los heridos en las mejores condiciones hasta que ésta ayuda llegue. Forma parte de la cadena asistencial que está constituida por todas las personas que participan en la asistencia a un accidentado. Para ello la primera persona que participa en ésta cadena es el testigo.

Cuando se intente ayudar a un herido se deben buscar dos objetivos: Evitar que se realicen maniobras incorrectas sobre el herido como la manipulación de heridas o el suministro de medicamentos y ordenar las atenciones de manera prioritarias que realizarán sobre el accidentado no siendo profesional.

# 11.PRIMEROS AUXILIOS

## Actuación con los heridos



Se deberá actuar de manera rápida pero a la vez serena examinando a cada uno de los heridos para identificar a los que necesiten una atención más inmediata. Se debe buscar la colaboración de personas que nos puedan ser útiles para pedir auxilio y intentaremos tranquilizar a las víctimas.

En ningún momento se debe dar de beber a los heridos aunque lo pidan, y no se deberá retirar el casco de los accidentados en siniestro de motocicletas y ciclomotores, a no ser que le dificulte la respiración. Tampoco podemos proporcionar al herido ningún medicamento o pomada para las heridas o quemaduras.

Se debe tener especial cuidado de no mover el cuello del accidentado ya que se puede sospechar que si se encuentra inconsciente es por una lesión vertebral o medular por lo que podría agravar su situación. Si no contamos con un collarín cervical le protegeremos el cuello con las manos y antebrazos extendidos a ambos lados.





Es importante no mover a los heridos excepto aquellos que se encuentren inconscientes pero respiren con normalidad a los que deberemos colocar en posición de defensa.

El traslado a las dependencias médicas deberá realizarse siempre un vehículo profesional con profesionales en la materia.

Otras normas a las que debemos atender es no ensuciar las heridas del accidentado, evitar que anden o se muevan, aflojar e incluso rasgar las prendas de ropa que obstruyan sus vías respiratoria y taparlo con ropa o mantas para que no pierda temperatura corporal.

# 11.PRIMEROS AUXILIOS

## Actuación con los heridos

-  **1. Conocer el estado de consciencia:** Para conocer el estado de consciencia deberemos hablar al paciente y si no responde hacerle reaccionar con algún estímulo doloroso como un pellizco para comprobar si lo está. Si estuviera inconsciente deberíamos seguir valorando las funciones vitales para ver si respira y tiene signos de circulación.
-  **2. Conocer si respira:** Para conocer si respira primero deberemos asegurarnos que la vía aérea está abierta y los conductos no se encuentran obstruidos. En ocasiones cuando un herido se encuentra inconsciente tiende a relajar los músculos y a producirse asfixia con la lengua hacia atrás.

Para evitarlo se realiza la maniobra de tracción mandibular para permitir el paso del aire por la boca.



La maniobra de tracción mandibular consiste en colocar una mano en la frente del accidentado para inmovilizar su cabeza, coger de la barbilla con la otra y tirar hacia arriba, y con el dedo pulgar e índice abrirle la boca.

Inspeccionaremos si existe algún objeto extraño dentro de la cavidad y comprobar si respira acercando la oreja a su nariz y boca y observando su pecho durante al menos 10 segundos.

Si durante 10 segundos comprobamos que no se oye respiración, ni se ve el pecho moverse diremos que no existe ventilación y el accidentado se encuentra en estado de apnea o parada respiratoria. Si esto ocurre se deben hacer dos ventilaciones boca a boca y proseguir buscando signos de circulación.

# 11.PRIMEROS AUXILIOS

## Actuación con los heridos

-  **3. Conocer si tiene signos de circulación sanguínea:** Se debe comprobar si el corazón late o existen hemorragias graves. Se considera que un accidentado está en parada cardiaca cuando tras un máximo de 10 segundos después de haberle hecho el boca a boca ni respira, ni se mueve. Para buscar signos de circulación se deberá observar al paciente en busca de hemorragias y buscarle el pulso carótido si se conoce la técnica. Si el herido respira tose o se mueve comprobaremos que tiene una circulación correcta.
-  **4. Conocer si hay hemorragias importantes:** Hay que atender con urgencia aquellas heridas que pierdan sangre rápidamente. Las hemorragias pueden ser de tres tipos: externas (dónde la sangre sale al exterior), interna (la sangre sale de los vasos sanguíneos pero se queda en las cavidades del cuerpo), e internas exteriorizadas (la sangre sale de las cavidades del cuerpo al exterior a través de orificios como el oído, la nariz o la boca).

# 11.PRIMEROS AUXILIOS

## Actuación con los heridos



Si el herido se encuentra consciente y responde a las preguntas que se le efectúan no necesitará actuaciones de carácter vital a no ser que tenga hemorragias externas muy abundantes. Pese a ello el herido deberá ser observado en todo momento hasta que llegue la asistencia sanitaria para comprobar que no pierde la conciencia.

Si el herido está inconsciente pero respira y tiene signos de circulación, se pueden presentar complicaciones que hagan peligrar su vida como la asfixia por caída de la lengua. Por ese motivo es necesario realizar la maniobra de tracción mandibular colocarlo en posición lateral de seguridad. Es importante no moverle excepto si existe peligro para su vida o se encuentra en parada respiratoria o cardiorrespiratoria.



Debemos colocar al herido en posición lateral de seguridad para permitir que el aire entre en las vías respiratorias y que estas no se cierren si comienza a vomitar o sangrar por la boca.

Si el herido está inconsciente, no respira pero si tiene signos de circulación constituye un grave problema y debemos actuar en cuanto antes siguiendo el esquema anterior (abrir vías, comprobar respiración y comprobar circulación y hemorragias).

Si nos encontramos con que alguna de las funciones vitales no funciona deberemos suplirla (p.ej la respiración mediante el boca a boca). Finalmente, si el herido está inconsciente no respira y no tiene signos de circulación nos encontraremos ante una situación extremadamente grave de parada cardiorrespiratoria y se deberá realizar la técnica de reanimación cardio-pulmonar.





**AUVASA**

II PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES DEL CONVENIO COLECTIVO  
DE AUVASA



# 1. INTRODUCCIÓN

- ▶ **Publicación:**
  - ▶ 20 de febrero de 2017
  - ▶ Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid
- ▶ **Artículo 14 de la Constitución Española:**
  - ▶ **Derecho a la igualdad y a la NO discriminación** por razón de sexo.
  - ▶ Promover las condiciones para que dicha igualdad **sea real y efectiva**.
- ▶ Ley Orgánica **3/2007** para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- ▶ En vigor: 1 de enero de 2017.
- ▶ **Qué es un plan de igualdad:**
  - ▶ Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la **igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
  - ▶ Pueden contemplar: materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación laboral, personal y familiar y **prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**.

## 2.COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

- ▶ Compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- ▶ Impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico.
- ▶ Especial atención a la discriminación indirecta:
  - ▶ La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo

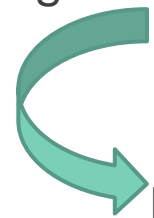
# 3.COMITÉ DE IGUALDAD Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

## COMITÉ DE IGUALDAD

- ▶ Formado por **4 personas** designadas por la **empresa** y **4 personas** designadas por el **Comité de Empresa**.

## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

- ▶ Para la realización de un buen Plan de Igualdad se realizó un análisis diagnóstico de la situación y se plasmaron las conclusiones.



Establecimiento de objetivos

# 3.COMITÉ DE IGUALDAD Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

- ▶ Características de la plantilla
- ▶ Contratación
- ▶ Formación
- ▶ Retribución
- ▶ Conciliación

# 3.COMITÉ DE IGUALDAD Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

## SALUD LABORAL

- ▶ Existe un Protocolo de actuación de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo
- ▶ Evaluación de los riesgos laborales de trabajadores y trabajadoras además de una evaluación de los riesgos psicosociales.
- ▶ Protocolo en casos de riesgos en la reproducción, embarazo y lactancia

## SENSIBILIDAD Y COMUNICACIÓN

- ▶ Canales de comunicación interna: correo electrónico, internet, tableros de anuncios, circulares, comunicaciones verbales, telefónicas, postales...

## 4.OBJETIVOS GENERALES

- ▶ **Integrar y garantizar** la igualdad real y efectiva
- ▶ **Concienciar** a todo el personal de la empresa y **sensibilizar** en pro de la misma.
- ▶ **Mejorar y aumentar** el acceso de las mujeres a la empresa.
- ▶ **Incorporar** la perspectiva de género en los planes de formación.
- ▶ Facilitar la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.
- ▶ **Prevenir** la discriminación laboral por razón de sexo.

# 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## COMISIÓN DE IGUALDAD

- ▶ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ▶ Definir los plazos de ejecución e las acciones y medidas positivas a tomar.
- ▶ Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual.
- ▶ Promover medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ▶ Seguimiento de la aplicación de las medidas y desarrollo.
- ▶ Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo.

## 6. LEY DE IGUALDAD. ASPECTOS GENERALES

### ▶ **Principio de "Igualdad de trato entre mujeres y hombres"**

- ▶ Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta:
  - ▶ Se entiende por discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
  - ▶ Se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que se pueda justificar objetivamente, en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

### ▶ **Principio de "Presencia o composición equilibrada"**

- ▶ Trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.
- ▶ Este principio informador ha alcanzado incluso a la normativa reguladora del Régimen Electoral General, con relevantes modificaciones en el texto de la correspondiente Ley Orgánica.
- ▶ En la misma línea y con el mismo espíritu se han incorporado también modificaciones en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

## 6. LEY DE IGUALDAD. POLÍTICAS PÚBLICAS

### ▶ **Objetivo: conseguir la efectividad del principio de igualdad**

Toda actuación de la Administración Pública ha de estar comprometida con el objetivo de conseguir la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, por lo que todas las políticas, económica, laboral, social y cultural, deben informadas por el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

- ▶ Eliminar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.
- ▶ Potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- ▶ Erradicación de la violencia de género, familiar y todas las formas de violencia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ▶ Adopción de medidas positivas para proteger a mujeres con especial vulnerabilidad.
- ▶ Conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres.
- ▶ Implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en las relaciones sociales, culturales y artísticas.

## 6. LEY DE IGUALDAD. ASPECTOS GENERALES

La Ley de Igualdad propone una serie de medidas que incluyen mejoras en formación y empleabilidad para fomentar y dar estabilidad al trabajo femenino.

Se incluyen medidas para conciliar la vida laboral y personal tanto para los hombres como para las mujeres con medidas como:

- ▶ Flexibilidad del horario laboral.
- ▶ Disfrute de vacaciones fuera del período de baja por maternidad.
- ▶ Reducción de jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad.
- ▶ Fraccionamiento de la excedencia por cuidado de familiares.

En relación a las empresas, aquellas con más de 250 trabajadores y trabajadoras negociarán planes de igualdad que serán incluidos en los convenios.

En cuanto a las medidas en materia de Seguridad Social, debemos señalar:

- ▶ El reconocimiento de las prestaciones de permiso de paternidad y de riesgo durante la lactancia.
- ▶ Ampliación a siete años del período en que se debe haber cotizado 180 días para tener derecho a la prestación por maternidad.
- ▶ La consideración como período de cotización efectiva de los 2 primeros años de excedencia por cuidado de hijo y del primer año de excedencia por cuidado de familiares.