

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA UNA PLAZA DE INGENIERO/A PARA EL ÁREA DE ANÁLISIS Y PROSPECCIÓN 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 un trabajador/a con la categoría de "INGENIERO/A" para el área de análisis y prospección en la empresa en promoción interna (primera y segunda convocatoria).

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.

TERCERA. - Tipo de contrato, duración y extinción.

Contrato indefinido a jornada completa.

CUARTA. - Condiciones del puesto de trabajo

Lugar de trabajo: Autobuses Urbanos de Valladolid, S. A., c/ Bronce nº 3, Valladolid. Retribución y 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 "Ingeniero/a":

"La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración), que afectan a los aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de

trabajo, oficinas, departamentos, etcétera. Depende de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funcionarios o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.”

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, tales como la planificación prospectiva de la red y definición de itinerarios y paradas, elaboración de estudios, informes y propuestas sobre modificaciones sustanciales de la red, análisis de la demanda y propuestas sobre dimensionamiento de la oferta y programas de producción de servicios, seguimiento de contratos-programa, elaboración de informes de actividad de la Empresa, etc.

SEXTA. - Requisitos de las personas aspirantes.

Las personas aspirantes han de cumplir como mínimo con 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:
 - a. Por no haber superado el periodo de prueba para plazas en misma categoría objeto de la presente convocatoria.
 - b. Por despido disciplinario o declarado procedente.
 - c. Por las causas previstas en las letras a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.
 - d. Por dimisión unilateral o abandono del trabajo.
 - e. 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.
 - f. 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. Estar en posesión de titulación universitaria oficial mínima de Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), con correspondencia con el nivel 7 del Marco Europeo de Cualificaciones en Ingeniería Civil y Master en Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos. En el caso de poseer un título anterior al Espacio Europeo de Educación Superior se estará a la correspondencia al nivel MECES anteriormente mencionado conforme al Real Decreto 967/2014.

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.

6. Tener cumplidos los dieciocho años de edad y no exceder, en su caso, de la edad mínima de jubilación.
7. Acreditar estar en posesión del permiso de conducir de clase B, en vigor a la fecha de la convocatoria.
8. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas según la evaluación que desempeñará el Departamento de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento de Valladolid previo a la contratación. Para el caso de las personas aspirantes con discapacidad, esta última deberá ser compatible con las tareas propias del puesto sin que resulte necesario adaptar el mismo, no será motivo de exclusión siempre y cuando conserven la capacidad funcional necesaria para realizar las tareas.
9. Haber abonado los derechos de inscripción a las pruebas 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: TASAS EXAMEN INGANA, 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 requisito anterior, estarán exentas del pago de la tasa por derechos de examen, para ello deberán mencionar esta condición en su solicitud.

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 incondicionada de las Bases por parte de la persona interesada.

Plazo de presentación de solicitudes y documentación anexa: Del 22 de julio al 22 de agosto de 2024 (ambos inclusive).

PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN

Las personas interesadas en concurrir al presente proceso selectivo presentarán una única **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. En caso de que al final del proceso se compruebe que una misma persona ha registrado varias solicitudes se atenderá únicamente a la última.

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 AUVASA y el anterior código: Ejemplo: AUVASA3343RY@gmail.com

Dicha cuenta será usada para la comunicación durante el proceso de selección y para los posibles llamamientos para la contratación. Podrá ser utilizada como medio de comunicación por parte del Tribunal, 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 la Empresa y, como Secretario, el Técnico Jurídico de la Empresa o suplentes que se designen.

Actuarán como vocales:

- El Director Financiero de la Empresa o suplente que se designe.
- El Director de Servicios de Movilidad de la Empresa o suplente que se designe.
- La Directora de Personas de la Empresa o suplente que se designe.

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

El órgano de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrá recabar la presencia y colaboración de personas necesarias, según las características del puesto de trabajo convocado, las cuales se incorporarán al proceso con voz, pero sin voto. Asimismo, el órgano de selección podrá recabar la presencia de personal colaborador para ayudar en el proceso, en tareas de vigilancia y control administrativo de las pruebas. Este personal también deberá ser designado por la Gerencia.

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 30 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/242000963346349>) aportando la siguiente información:

- 1.- **Carta de interés y curriculum vitae**, adjuntando un solo archivo en formato pdf.
- 2.- **Trabajo práctico** de acuerdo a lo indicado en la base novena Fase 3.
- 3.- **Los datos referidos a la declaración de méritos**. Los méritos han de ser declarados y auto baremados. La no correspondencia entre la declaración de méritos y su acreditación documental (formulario electrónico 2) será motivo de exclusión inmediata 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 universitaria de Nivel 4 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (5 puntos) o sus correspondientes equivalencias según RD 967/2014, con un máximo de **5 puntos** en este apartado.
- ii. Máster, posgrado u otro título expedido por entidades oficiales diferente al requerido en la base sexta relacionado con la planificación, gestión y explotación del transporte urbano, diseño/planeamiento urbano, prevención de riesgos laborales y/o gestión/dirección de empresas (0,1 puntos por cada ECTS o 10 horas lectivas del programa), con un máximo de **5 puntos** en este apartado.

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

b) **Experiencia profesional (hasta 20 puntos)**

- i. 0,5 puntos por cada mes completo de experiencia profesional en el área de movimiento en la Empresa Autobuses Urbanos de Valladolid S.A. (AUVASA), en puesto relacionado con la planificación, organización y control del servicio de transporte urbano en autobús, con un máximo de **15 puntos** en este apartado.
- ii. 0,2 puntos por cada mes completo de experiencia profesional en empresas públicas o privadas dedicadas al transporte urbano o metropolitano de viajeros, en puesto relacionado con la planificación, organización y control del servicio de transporte urbano en autobús con un máximo de **5 puntos** en este apartado.

En ningún caso la puntuación de este último apartado b) podrá superar los 20 puntos. 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 autoría del candidato/a (el archivo pdf no podrá contener metadatos que permitan identificar a la persona). El incumpliendo de esta condición será motivo de exclusión del proceso selectivo.

El plazo para su cumplimentación será desde el 22 de julio al 22 de agosto 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 sin que la obtención de puntuación sea imprescindible para superar el proceso selectivo.

Una vez finaliza 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 la publicación en la web de AUVASA, para reclamaciones**. A continuación, se publicará el listado definitivo de las personas aspirantes admitidas (fase 1) 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 teórica de competencias y conocimientos profesionales. (hasta 20 puntos)

Prueba teórica tipo test que constará de 40 preguntas sobre el temario reflejado en el Anexo I, con tres respuestas alternativas, de las cuales solo una de ellas será la correcta. Las respuestas correctas sumarán 0,5 puntos, las respuestas incorrectas restarán 0,15 puntos y las respuestas no contestadas no puntuarán. Su resultado será eliminatorio y valorable, debiendo obtenerse una calificación igual o superior a 10 puntos. **(ELIMINATORIO / VALORABLE – hasta 20 puntos)**.

Esta prueba se realizará 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 la prueba provistas del DNI o pasaporte, en vigor. La duración de la prueba será aproximadamente de 1 hora.

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 apagados durante la realización de las pruebas. En caso contrario, la persona candidata será sancionada con la expulsión y abandono de la prueba y la no valoración por el Tribunal de ésta desde su inicio

Una vez finaliza la fase 2 se aprobará la lista provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas (fase 2) que se hará pública en la página web de AUVASA, concediéndose un plazo de **tres días hábiles para reclamaciones**. A continuación, se publicará el listado definitivo de personas aspirantes admitidas (fases 1 y 2) del proceso de selección, con el baremo provisional de puntos asignados.

Fase 3. Prueba práctica (20 puntos)

Consistirá en desarrollar y presentar un supuesto sobre cuestiones prácticas en materias relacionadas con el puesto al que se opta.

En particular se deberá realizar un estudio para la implantación de un sistema de transporte público en autobús en los Polígonos de Argales y de San Cristóbal en la ciudad de Valladolid sustitutorio del actual servicio de autobuses urbanos (líneas a Polígonos Industriales) en estas zonas indicadas. El estudio deberá incluir aspectos relacionados con la prospección de la demanda, planificación, diseño físico de la red y dimensionamiento de recursos necesarios, y tendrá una extensión máxima de 30 páginas.

El trabajo práctico deberá aportarse en el formulario 1 del proceso selectivo en formato pdf, y NO podrá contener datos personales que permitan identificar la autoría del candidato/a (el archivo pdf no podrá contener metadatos que permitan identificar a la persona). El incumplimiento de esta condición será motivo de exclusión del proceso selectivo.

Posteriormente, el candidato/a deberá realizar la presentación y defensa del trabajo realizado ante el órgano de selección, para lo que se convocará con al menos 48 horas de antelación.

Esta prueba tendrá carácter **eliminadorio** (Apto/No apto) y **valorable** (hasta un máximo de 20 puntos). La valoración de la Fase 3 se llevará a cabo por el órgano de selección tanto sobre el contenido del trabajo aportado (hasta un máximo de 15 puntos) como por la defensa y presentación de este ante el órgano de selección (hasta un máximo de 5 puntos). En todo caso, deberán obtenerse un mínimo de 10 puntos para considerarse Apto.

Una vez finaliza la Fase 3, se aprobará la lista provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas (fase 3) que se hará pública en la página web de AUVASA, concediéndose un plazo de **tres días hábiles para reclamaciones**.

A continuación, se publicará el listado definitivo de personas aspirantes admitidas (fases 1, 2 y 3) del proceso de selección, con el baremo provisional de puntos asignados, y se abrirá un **plazo de 7 días naturales** para que las personas integrantes de este listado definitivo de personas admitidas puedan aportar la **documentación indicada en el formulario electrónico 2** (se comunicará la habilitación del enlace al formulario en la página web de AUVASA una vez sea abierto el plazo).

Se deberá adjuntar según las instrucciones incluidas en el formulario 2, **en formato 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 tasas, 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.

Calificación final.

Una vez finalizada el plazo de 7 días naturales indicado para presentación de documentación (formulario 2) el órgano de selección realizará la valoración de méritos y se publicará un **listado de las personas aspirantes que hayan superado el proceso de selección**, pudiendo quedar desierta la convocatoria si ninguna de las personas candidatas alcanza una puntuación mínima de 35 puntos, en el total de las puntuaciones del proceso selectivo, concediéndose un **plazo de tres días hábiles para reclamaciones** sobre la valoración de méritos, transcurrido éste plazo y resueltas las posibles reclamaciones se publicará el listado con las puntuaciones definitivas

Para ello 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 el listado provisional, mediante cotejo de la documentación aportada en la plataforma web.

Sin perjuicio de la habilitación 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.**

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 se decidirá teniendo en cuenta la puntuación obtenida en el ejercicio de la Fase 2. De persistir en el empate se atenderá a los resultados obtenidos en la Fase 3 y en caso de que persista el empate se atenderá a la fecha de inscripción, otorgando la preferencia a la más antigua.

DÉCIMA. – Incorporación efectiva a la sociedad.

Finalizado el proceso selectivo, la persona seleccionada en el primer lugar del listado definitivo (según primera y segunda convocatoria interna) promocionará en la fecha que por parte de la Empresa se determine, en función de las necesidades de plantilla, con la modalidad de contratación y condiciones establecidas en estas bases laborales vigentes en la Empresa en el momento de la contratación.

En caso de renuncia se seguirá el orden del listado definitivo anteriormente indicado hasta agotar la lista.

UNDÉCIMA. – Pérdida de vigencia de listas anteriores.

La publicación de las presentes bases supone la pérdida de vigencia de la lista de reserva de la convocatoria para la contratación de hasta 8 ingenieros/as (en lista de reserva) en la empresa "AUTOBUSES URBANOS DE VALLADOLID, S.A.", (AUVASA) de fecha 20 de abril de 2022.

DUODÉCIMA. – 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 22 de julio de 2024

El Gerente

Eduardo Cabanillas Muñoz Reja

ANEXO I.- TEMARIO PRUEBA TEÓRICA FASE 2

1.- TRANSPORTE URBANO EN VALLADOLID

- Datos generales de la ciudad de Valladolid. Población y distribución geográfica.
- Datos generales del Ayuntamiento de Valladolid.
- Datos generales de AUVASA.
- Líneas de transporte urbano de Valladolid.

2.- SISTEMAS DE TRANSPORTE PÚBLICO

- Modos de transporte.
- Análisis comparativo de modos de transporte.
- Indicadores para la medida de la calidad del servicio.
- Eficiencia en el transporte público.
- Integración del transporte público con modos no motorizados.

3.- OPERACIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO URBANO DE AUTOBUSES

- Dimensionamiento de material móvil.
- Dimensionamiento de recursos humanos.
- Dimensionamiento de infraestructuras
- Operación del servicio.

5.- NORMATIVA

- Normativa de Tráfico. Ley sobre Tráfico, Circulación Vehículos Motor y Seguridad Vial.
- Certificado de Aptitud Profesional.
- Reglamento General de Circulación.
- Ordenanza reguladora del Transporte Colectivo Urbano de Valladolid.

6.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORABLES E IGUALDAD DE GÉNERO

- 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 y Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AUVASA
- Informe de gestión AUVASA. Año 2023.
- Ordenanza reguladora del Transporte Colectivo Urbano de Valladolid.



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

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.