

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA GIZARTE GAIETARAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak

Zk. 391/09-F. 1599

ERABAKIA, 2010eko urtarrilaren 7koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Gipuzkoako Lurralde Ordezkariena. Honen bidez ebazten da 2008-13rako Gai-xo eta Istripua Izandakoen Anbulantzia Garraioaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2002385).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2009ko abenduaren 4an aurkeztu da, ordezkaritza honetan, Asociación de Empresas de Gipuzkoa de Transporte En Ambulancias-ak, enpresarien ordezkapenean, eta LSB/USO, CC.OO. eta UGT sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2009ko abenduaren 3an sinatutarik.

Bigarrena. 1983ko ekainaren 6ko Aginduak aldatzen zuen Laneko sailburuaren 1982ko azaroaren 3ko Aginduaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* abenduaren 21ean eta ekainaren 7an argitaratuak, hurrenez hurren), artikulua jakin bat konpontzeko, eta aipatu errekerimendua bete zen.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, urriaren 6ko 538/2009 Dekretuko 22.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2009-10-13ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)— dionarekin bat etorritik eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1.040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) — hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y
ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos

N.º Orden 391/09-F. 1599

RESOLUCIÓN de 7 de enero de 2010, del Delegado Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Gipuzkoa de 2008-13 (código de convenio n.º 2002385).

ANTECEDENTES

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

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Hirugarrena. Ebazpen honen aurka, administrazio -bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtoa jarri ahal izango da Laneko zuzendariaren aurrean, hilabeteko epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoarekin bat etorriz.

Donostia, 2010eko urtarrilaren 7a.—Fco. Javier Díez Miguel, Lurralde Ordezkarria.

(33622)

(1016)

GAIXO ETA ISTRIPUA IZANDAKOEN ANBULANTZIEN
GARRAIOAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Lurralde- eta jardute-eremua.

Hitzarmen honetan jasotzen diren xedapenak nahitaz bete behar dituzte Gipuzkoako Lurralde Historikoan osasun-arloko garraioa edozein modalitatetan aritzen diren enpresek eta langileek.

2. artikulua. Langileak.

Hitzarmen honek barne hartzen ditu lehen adierazitako enpresetan lan egiten duten langile guztiak; salbuespen bakarra Langileen Estatutuaren 1.3.c artikuluan aipatzen diren goi-kargudunak dira.

3. artikulua. Denbora-eremua: Hitzarmenaren indarraldia eta amaiera iragartzea.

Hitzarmen hau 2008ko urtarrilaren lehen sartuko da indarrean eta 2013ko abenduaren 31ra arte izango ditu ondorioak. Halere, arlo batzuetan indarraldia desberdina izan daiteke, eta halakoetan horientzako xedatutakoari jarraituko zaio.

Aurrekoa horrela izanik ere, hitzarmen hori bukatu baino hiru hilabete lehenago bukatutzat joko da. Langileen ordezkariak Hitzarmenaren aurreproiektua entregatu, eta handik hogeita hamar egunera hasiko dira negoziazioak, eta aurreko hitzarmena indarrean egongo da hura ordezkatzeko akordioak lortzen ez den bitartean.

4. artikulua. Xurgapena, konpentsazioa eta bermeak.

Hitzarmen honetan jasota dauden baldintza ekonomikoak eta bestelakoak gutxienez baldintzak dira; eta, beraz, oro har, indarrean dauden itunak, klausulak eta baldintzak urteko zenbaketan hemen ezarritakoak baino onuragarriagoak badira langileentzat edo langileen taldeentzat, horien onura zuten langileek onura hori izaten jarraituko dute, berme pertsonal gisa.

5. artikulua. Osotasunari atxikitzea.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak osorik hartu behar dira aintzat, ezin baitira inola ere zatitu; eta, aplikazio praktikoari dagokionez, multzoan hartuko dira denak batera eta urteko zenbaketan.

Administrazioako agintariak, dagozkion eskumenak erabiliz, artikuluren bat edo artikuluen baten edukiaren zati bat homologatzen ez bada, hitzarmen hau baliorik eta eraginkortasunik gabe geratuko da; eta, hartara, hitzarmenaren eduki osoa aztertu behar da berriz, betiere, aipatutako artikuluen horren edo artikuluen horien edukia ekonomia-arlokoa ez bada; izan ere, edukia ekonomia-arlokoa bada, atzera botatutako artikuluen aztertu behar dira berriz.

Tercero. Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante la Directora de Trabajo en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 7 de enero de 2010.—El Delegado Territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(33622)

(1016)

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE
SANITARIO DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS
EN AMBULANCIAS DE GIPUZKOA 2008-2013

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

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

Artículo 2. Ámbito personal.

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

Artículo 3. Ámbito temporal: Vigencia y denuncia.

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

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

Artículo 4. Absorción, compensación y garantías.

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

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

6. artikulua. Arauen lehenetasuna.

Hitzarmen honetan arautzen ez diren alderdiei dagokienez, indarrean dagoen lan-arloko arautegia aplikatuko da.

7. artikulua. Batzorde paritarioa.

Indarrean dagoen legeriarekin bat etorrira, Batzorde Paritarioa eratuko da hitzarmen honetan erabakitako gaiak betetzeko. Batzordean, langileen eta enpresen ordezkariak egongo dira, eta hauek izango dira funtzionamendu-arauak:

1. Enpresa-alderdiak eta langile-alderdiak ordezkari-kopuru bera izango dute batzordean. Ildo horretan, sindikatuen alderdian, hitzarmena sinatzen duten sindikatuetakoa ordezkari bana egongo da, eta negoziazio-mahaian duten ordezkariaren balio bera izango du.

2. Hitzarmena sinatu duten enpresetako eta sindikatuetako aholkulariek ere ordezkari-tza eduki ahal izango dute.

3. Batzordea parte hartzeko eskatzen zaion guztietan bilduko da; eta gutxienez, bilera izan baino zortzi egun lehenago egin beharko da deialdia.

4. Helbide soziala Gipuzkoako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitza izango da: Hondarribia kalea 6, 1.a, Donostia.

5. Batzordea eratzeko, alderdi bakoitzaren bi herenek azaldu beharko dute; eta erabakiak hartzeko ere bi herenen gehiengoa beharko da.

Batzorde Paritarioaren zereginak hauek izango dira:

1. Hitzarmenaren testua interpretatzea eta praktikan aplikatzea.

2. Hitzarmen honetan itundutakoa osorik betetzen den zaintzea.

Batzordeak hartzen dituen erabakiak hasierako hitzarmenari erantsiko zaizkio baldintza gisa.

Bi alderdiek berariaz erabaki dute hitzarmen hau interpretatzean edo aplikatzean zalantzaren edo desadostasunen bat sortzen bada, eta gatazka kolektibotzat jotzeko modukoa bada, auzibidezko erreklamaziorik egin aurretik edo gatazka kolektiboko edozein neurri hartu aurretik, Batzordeak aztertu beharko duela.

Auzi horren gainean Batzorde Paritarioan akordiorik lortzen ez bada, bi alderdiek gatazka ebazteko borondatezko prozeduraren erabakiaren azpian jarriko dira (prozedura hori *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratu zen, 66. zenbakian, 2000ko apirilaren 4an).

8. artikulua. Zerbitzuak subrogatzea.

Administrazioarekin sinatutako kontratua suntsiarazi edo bukatu delako enpresa batek zerbitzu publikoak kudeatzeko lehiaketa publikoaren bidez itundutako zerbitzuen adjudikazioa galtzen duenean, adjudikazioa jasotzen duen enpresa berriak subrogatu beharko du, zerbitzu horretan ari ziren langileen lan-kontratuei dagokienez. Hortaz, bada, langileen kontratazio-mota errespetatuko du, eta ordezkarietakoa enpresan adjudikazioa egin aurreko zazpi hilabetetan eduki dituzten eskubideak eta betebeharrak onartuko dizkie, betiere, eskubide eta betebeharrak horiek legezko itunen eta akordioen ondorioa badira, eta itun eta akordio horiek dagozkion agiriekin batera aditzera eman badira.

Artículo 6. Prelación de normas.

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

Artículo 7. Comisión paritaria.

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

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación del texto del Convenio y su aplicación práctica.

2. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el presente Convenio.

Los acuerdos adoptados serán condiciones anexas al Convenio Inicial.

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

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

Artículo 8. Subrogación de servicios.

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

A) Langileen subrogazio horrek honako langile hauek baizik ez ditu barne hartuko:

1. Jarduneko langileak, gutxienez kontratua adjudikatu aurretik zazpi hilabete eman dituztenak kontratuaren xede den zerbitzuan, berdin dio zein kontratu-mota duten eta zazpi hilabeteko aldi horren aurretik beste jardueraren batean aritu diren edo ez.

2. Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, betiere, jarduera adjudikatzen den unean gutxienez zazpi hilabeteko antzintasuna badute, eta gaixorik badaude, istripua izan badute, edo eszedentzian, oporretan, baimenarekin, amatasuneko atsedendian, soldadutzan edo antzeko egoeraren batean badaude.

3. Bezeroaren eskariz jarduera langile berriekin handitu delako, jardueraren adjudikazio berria eman baino zazpi hilabeteko lehenago sartu diren langile berriak.

4. Bigarren idatz-zatian aipatutako langileak ordezkatzeko bitarteko kontratuarekin lanean ari diren langileak, lan-antzintasuna zeinahi ere den, eta kontratuak irauten duen bitartean.

5. Erretiroa hartzen duten langileen ordezkioak, erretiroa hartzen dutenek baldintza hauek betez gero: Hirurogeita lau urte egin izana jarduera adjudikatu aurreko zazpi hilabeteen barruan eta jarduera horretan aritu izana erretiroa hartu aurreko zazpi hilabeteetan gutxienez, uztailaren 17ko 1194/1985 Errege Dekretuaren edukaren eta baldintzen arabera.

6. Lan elkartuko kooperatibetako langile bazkideak; bazkide hauek besteren konturako langile gisa kooperatiban arituta edukiko lituzketen eskubide eta betebeharrak edukiko dituzte, Kooperatibei buruzko uztailaren 16ko 27/1999 Legeak 86.2 artikuluan eta Euskadiko Kooperatiben ekainaren 24ko 4/1993 Legearen testu bateginak 99.9 artikuluan eta Euskadiko Kooperatiben Legea aldatzen duen ekainaren 29ko 1/2000 Legeak ezarri dutenarekin bat etorrira.

7. Alabaina, subrogatzeko klausula honetatik alde batera utziko dira enpresan zuzendari diren langileak (6. idatz-zatian jasotakoak izan ezik) eta, halaber, odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna dutenak, betiere, kontratu-lotura dutela egiaztatzen ez badute.

B) Zerbitzua uzten duen enpresak goian adierazitako kasu horiek guztiak egiaztatu beharko dizkio adjudikazioa hartzen duen enpresa berriari, enpresako langileei eta langileen ordezkari, 1. idatz-zatian azaldutako agiriak aurkeztuz, hamar egun balioduneko epean, adjudikazioa hartzen duen enpresak era fidagarrian egiaztatzeko eskatzen dion egunetik hasita, eta, betiere, dena delako agiriak ordurako eginda badaude edo eginda egon behar badute.

Zerbitzua uzten duen enpresak adjudikazioa hartzen duen enpresari dena behar bezala egiaztatze aldera, hauek dira jakinarazpena egiteko era fede-emeleak: Agiriak bidaltzea notario, burofax edo telegrama bidez edota edukia aditzera ematen duen beste modu batez.

C) Subrogazioa egiten den unean arauzko oporrak hartu ez dituzten langileek zerbitzua hartzen duen enpresa berriarekin hartuko dituzte; bestalde, enpresa berriak hari dagokion denboraldiaren zatia baizik ez du ordainduko, beste zatia zerbitzua zeukan enpresak ordaindu beharko baitu, dagokion likidazioaren bidez.

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

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D) Artikulu hau bete beharrekoa izango da hari lotetsita dauden alderdi guztientzat: Zerbitzua uzten duen enpresarentzat, zerbitzua hartzen duen enpresa berriarentzat eta langilearentzat. Hala ere, zerbitzua uzten duen enpresak eta langileak elkar hartuta horrela erabakitzen badute, langilea zerbitzua lehen zeukan enpresan geratu ahal izango da.

Kasu horretan, zerbitzua hartzen duen enpresak onartzen ez badu, zerbitzua uzten duen enpresak ezin izango du laga kontratuaren helburu den jardueran aritu ez den bestelako langilerik.

E) Jakinarazpena zehaztuta dagoen epean egiten ez bada, enpresak langile horiek onartzen dituela joko da; eta beste horrenbeste ulertuko da ezarritako epea burutu ondoren jakinarazten diren datuei eta langileei dagokienez.

F) Adjudikazioa jaso duen enpresa zerbitzu egiten hasten den unean gauzatuko da benetako subrogazioa, ez lehenago; eta une hori iritsi aurretik izandako lan-lotura zerbitzua uzten duen enpresaren erantzukizuna izango da.

G) Zerbitzua uzten duen enpresak bere gain hartuko ditu berak emandako informazio faltsuaren edo okerraren ondorioz adjudikazioa hartzen duen enpresak izan ditzakeen kalteak; eta, hori gorabehera, behar ez den moduan subrogatutako langileak atzera berriz itzuli ahal izango dira enpresara.

H) Enpresa Batzordeko kideek, langileen ordezkariak eta sindikatuetakoa ordezkariak aukeran izango dute beti beren enpresan geratzea edo adjudikazioa hartzen duen enpresa berria subrogatzea, betiere, subrogazioa egiten duen enpresak lan edo zerbitzu jakin baterako berariaz kontratatzen ez baditu edo subrogazioak langile guztiak barne hartzen ez baditu.

I) Zerbitzua uzten duen enpresak agiri hauek eman beharko dizkio enpresa berriari:

1. Subrogatutako langileen zerrenda duen ziurtagiria; bertan, ondo jaso beharko dira langileen izen-abizenak, jaioteguna, egoera zibila, nortasun-agiri nazionalaren zenbakia, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, seme-alabak, lan-kontratuen izaera eta lanbide-maila (Hitzarmen honetako sailkapenaren arabera).

2. Tartean dauden langileen soldaten azken zazpi agiriak, jatorrizkoak edo haien fotokopia konpultsatua. Gizarte Seguratasuneko kotizazioaren azken zazpi hileetako TC-1 eta TC-2 orrien fotokopia konpultsatua, edota legez ezarritakoaren arabera horien ordezkariak aurkez daitezkeen agiriak edo euskarriak.

3. Langileen zerrenda, eta, hor, langileen izena eta abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzinatasuna, lanbide-kategoria, lanaldia, lan-ordutegia, kontratazio-mota eta oporrak hartzeko egunak ondo zehaztuta. Langilea langileen legezko ordezkaria bada, kargu horren iraunaldia zehaztu beharko da.

4. Subrogazioak barne hartzen dituen langile guztien lan-kontratuen fotokopia konpultsatua.

5. Langilea lanpostuan aritzeko gaitzen duten tituluen jatorrizko agiria edo haien fotokopia konpultsatua.

6. Zerbitzua uzten duen enpresak langile bakoitzari dagozkion zatien likidazioa eman diola eta ordaintzeke ezer ez daukala frogatzen duten eta langile horietako bakoitzak behar bezala izapidetu dituen agirien kopia.

7. Agiri horiek adjudikazioa hartzen duen enpresa berriaren eskuetan egon behar dute hamar egun balioduneko epean, enpresa berriak zerbitzua uzten duen enpresari eskatzen dion egunetik hasita edo agiri horiek egin behar ziren edo egiten diren egunetik hasita.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. artikulua. Soldata-erregimena ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako soldataren erregimena ez da nahitaez eta ezinbestean aplikatu behar, erregimena aplikatzeak enpresaren egonkortasun ekonomikoa kaltetu ahal badu.

Ondorio horretarako, besteak beste, honako hauek izango dira hori justifikatzen duten arrazoiak:

1. Defizit- edo galera-egoerak, objektiboki eta behar bezala frogatutakoak, azken bi kontabilitate-ekitaldietan. Era berean, aurtengo aurreikuspenak hartuko dira kontuan.

2. Sozietatea desegiteko legezko arrazoi hauek dituzten sozietateak:

a) Izandako galeren ondorioz, ondarea kapital sozialaren erdia baino txikiagoa den kopuru batera gutxitzen bada.

b) Kapital soziala legezko gutxieneko kopurutik behera murrizten bada, eta murriztapena legeak agintzen badu eta egoera hori zuzentzeko xede badu.

3. Enpresa hartzekodunen konkurtsoaren egoeran, kiebrotuta edo ordainketa-etenduraren egoeran badago.

4. Jarduera egiteko ondorio nabarmenak dituen oztoporen bat daukaten enpresak.

Hitzarmenaren soldataren erregimenetik kanpo gelditu nahi duten enpresak idatziz jakinarazi beharko diete Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari, langileen ordezkariari edo, horiei egin ezean, langileei, erregimena *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratu eta ondorengo hogeitau eguneko epean. Idazkiarekin batera, soldaten erregimen berezia frogatzeko beharrezkoak diren agiriak (azalpen-memoria, balantzeak, emaitzen kontuak eta kontu-ikusketzaileen edo kontu-azterlarien txostena, edo bestelako agiriak) aurkeztu beharko dituzte.

Jakinarazpen hori eginda, hamar eguneko epean enpresaren barruan soldata-erregimena ez aplikatzeko akordio egiten ez bada, Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari espedientea bidaliko zaio. Batzordeak horren gaineko erabakia hartu beharko du hamar eguneko epean, eta erabaki hori loteslea izango da.

Batzorde Paritarioan ere gai honen gainean bat etortzen ez bada, gatazka kolektiboak ebazteko borondatezko prozedurari buruzko akordioaren azpian jarriko da espedientea (akordio hori *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratu zen, 66. zenbakian, 2000. urteko apirilaren 4an), eta, hor, Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkariak arituko dira interesa duten alderdi gisa.

Soldata-erregimena ez aplikatzeko erabakia onesten bada, urtebetez egongo da indarrean.

Enpresaren batek denbora luzeagoz eutsi nahi badio Hitzarmen honetako soldata erregimena ez aplikatzeko erabakiari, beste baimen bat eskatu beharko du, artikulua honek ezarritako eran eta epean.

Soldata-erregimena ez aplikatzeko denboraldia igarotzen bada eta erregimenaren luzapenik eskatu ez bada edo eskatutako luzapenari ezezkoa eman bazaio, besterik gabe hasiko da berriz Hitzarmen honek ezarritako baldintzekin.

Langileen legezko ordezkariak edo, hala behar denean, langileek edota Batzorde Paritarioak jasotzen duten informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskura izan dituzten datuak aztertu beharko dituzte eta ahalik eta zuhurtasunik handienaz gorde beharko dituzte. Horri guztiari dagokionez, lanbideko isiltasuna gorde beharko dute.

Artículo 9. Cláusula de descuelgue.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

10. artikulua. Lanaldia.

1. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, langileen urteko ohiko lanaldiaren gehieneko iraupena honako hau izango da:

2008 eta 2009 urteetan, egiturako langile edo mugimendukoak ez diren langileentzat urtean 1.796 ordukoa izango da, eta langile operatibo edo mugimendukoentzat urtean 1.818 ordukoa.

2010ean urteko lanaldia 1.776 ordukoa izango da, 2011n 1.752 ordukoa, 2012an 1.740 ordukoa eta 2013an 1.730 ordukoa.

2. Aplikatu beharreko ohiko lanaldiaren iraupena enpresa bakoitzak ezarriko du, indarrean dagoen lan legerian xedatutakoari jarraituta. Lanaldia 12 ordukoa izan daiteke, gehienez.

Lanaldien artean hamabi orduko atsedena utzi beharko da gutxienez; eta, era berean, asteko atsedena erregimenak ondo bermatu beharko du, normalean, astean ondoz ondoko berrogeita zortzi orduko atsedena izaten dela.

Enpresek eskumena izango dute lanaldia zerbitzuko premien arabera antolatzeko, eta langileen arteko txanda egokiak ezarri ahal izango dituzte, urteko hirurehun eta hirurogeita bost egunetan goizeko ordu batetik gaueko hamabiak arte prebentzioko egiazko laguntza emango dela bermatu ahal izateko, betiere, langileen legezko ordezkariekin hitz egin ondoren.

Txanda horiek birakariak edo finkoak izan daitezke.

3. Enpresek langileek eskatutako txanda-aldaketak onartuko dituzte, betiere enpresa bakoitzean ezarritako baldintzak betetzen badira, zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkarien arteko akordioaren bidez. Lantoki bakoitzaren esparruan akordio hori lortzen ez den bitartean, langileen artean adostutako txanda-aldaketak onartuko dira, 24 orduko aurrerapenez eskatuz gero, aldaketa horrek antolaketari eta eman beharreko zerbitzuei eragiten ez badie.

11. artikulua. Lan-egutegia.

Abenduaren 31 iritsi aurretik, lantoki guztietan, argi ikus-teko moduko tokian jarriko dira langile guztien lan-orduak eta hurrengo urteko lan-egutegia, betiere, langileen legezko ordezkari galdetu ondoren.

12. artikulua. Aparteko orduak.

Normalean ezin izango da aparteko ordurik sartu. Banaketa adostutako lanaldia gainditzen duten lan-orduak aparteko ordutzat joko dira.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek erabaki dute normalean ez dela aparteko ordurik egingo, edo, gutxienez, aparteko orduak murriztuko direla, eta bakar-bakarrik egin ahal izango direla egitura-arloko arrazoiak direla-eta horrela behar denean.

Aparteko orduak atsedena-denborarekin konpentsatuko dira, hain zuzen, lan egindako aparteko ordu bakoitzeko langileak 1,75 atsedena-ordu hartuko du. Orduak hartzeko lanaldi bat osatu beharko du, eta enpresarekin adostu noiz hartu egun hori.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 10. Jornada laboral.

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

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

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

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

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

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

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

Artículo 11. Calendario laboral.

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

Artículo 12. Horas extraordinarias.

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

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

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

Gainerako langileen lana abian jartzeko edo burutzeko lanpostuan egon behar duten langileek lanaldia luzatu behar badute zeregin horretarako behar den denbora sartzeko (txandartekoa), hori ez da aparteko ordutzat joko; baina, betiere, denbora hori 15 minututik beherakoa bada, 15 minututik gorakoa bada aparteko denboratzat joko baita. Zeregin horretan emandako denbora ez da kontuan hartuko lanaldi arrunteko gehieneko iraupenari begira. Txandarteko orduak atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira, hain zuzen, lan egindako txandarteko ordu bakoitzeko langileak denbora bera hartuko du, betiere lanaldi bat osatzen duenean eta enpresarekin egun hori noiz hartu adostu ondoren.

13. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek egutegiko 30 opor-egun hartu ahal izango dituzte urtean. Oporrak oinarritzko soldataren arabera ordainduko dira.

Oporraldia hartzeari begira, enpresak txandak finkatuko ditu langileen ordezkarietara hitz egin ondoren. Oporrak bi alditan banatu ahal izango dira, horrela langile gehiagok hartu ahal izango baitituzte oporrak uda-garaian (ekainaren 1etik irailaren 30era), hala nahi badute, behintzat. Txanda horien bidez, langile guztiak hartu ahal izango dituzte oporrak uda-garaian, txandaka.

Uda-garaian gutxienez hamabost eguneko oporraldia hartzen ez duten langileek beste opor-egun bat izango dute.

Indarreko legediak xedatutako kasu eta baldintzetan, oporrak hartzeko aurreikusitako aldia hasterakoan aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileek, oporrak hartzea zegokiela, aldi baterako ezintasun egoeran egondako egunak hartzeko eskubidea izango dute.

Nolanahi ere, arestiko paragrafoan xedatutakoaren arabera, langileek hartzeko eskubidea izanda hartu gabe dauden egunen datak enpresaren eta langilearen arteko adostasunez finkatuko dira beti.

14. artikulua. Ordaindutako baimenak eta lizentziak.

Langileek ordaindutako lizentziak hartzeko eskubidea izango dute. Lizentzia horiek artikuluko honetan ezarritakoaren arabera hartu eta ordainduko dira. Langileek, zoritarrekorik edo aurreikusi ezina den zerbait gertatu ezean, gutxienez, 48 ordu aurretik esan beharko dute, eta beti behar den bezala justifikatu behar dute, dagokion baimena bukatu eta hurrengo eguna baino lehenago.

Lizentzia guztiak egintza eragilea gertatzen den unetik aurrera hartu beharko dira, eta horrek irauten duen bitartean. Lizentzia bakoitzari dagozkion egunak jarraian hartu beharko dira, beti.

Enpresak, aipatutako baldintzak betetzen badira, honako kasuetan emango ditu lizentziak:

- a) Ezkontzea:
— Ordaindutako lizentzia, 18 egun naturalekoa.
- b) Seme-alabak jaiotzea:
— Ordaindutako lizentzia, 3 egun naturalekoa.
- c) Seme-alabak garai aurretik jaiotzea edo, jaio ondoren, ospitalean utzi behar izatea:

Umea garaia baino lehen jaio edo zernahi arrazoiengatik ospitalean geratu behar den kasuetan, amak edo aitak ordubete lanetik kanpo egoteko eskubidea izango du. Horrekin batera, lanaldia gehienez ere egunean 2 orduz murrizteko eskubidea izango dute, eta hala eginez gero, soldata ere hein berean murriztuko zaie.

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

Artículo 13. Vacaciones.

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

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

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

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

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

Artículo 14. Licencias y permisos.

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

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

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

- a) Por matrimonio:
— 18 días naturales de licencia retribuida.
- b) Por nacimiento de hijo/a:
— 3 días naturales de licencia retribuida.
- c) Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

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

- d) Ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasun larria:
- Langilearen ezkontidearena, seme-alabena, aita-amena, aita-amaginarrebena, anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena: Egutegiko 3 eguneko izango da ordaindutako lizentzia.
 - Ez da gaixotasun larritzat edo ospitaleratzetzat joko larrialdietako zerbitzura joatea.
- e) Ospitaleratzetik gabe etxean geratzera behartzen duen ebakuntza kirurgikoagatik; ebakuntza honakoren bati egin bazaio:
- Ezkontideari, seme-alabaren bati, aitari edo amari, anai-arrebaren bati edo bilobaren bati, aitonari edo amonari, aitaginarrebari edo amaginarrebari edo ezkon-semealabaren bati: Egutegiko egun bat.
- f) Heriotza:
- Langilearen ezkontidearena, seme-alabena, aita-amena, aita-amaginarrebena, anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena: Egutegiko 3 eguneko izango da ordaindutako lizentzia.
- g) Ezkontza. Langilearen aita-amena, aita-amaginarrebena, aiton-amonena, seme-alabena, bilobena eta anai-arrebena: Egutegiko egun bat, hain zuzen, ezkontza-eguna.
- h) Ohiko bizilekua aldatzea:
- Egutegiko egun bat.
- i) Jaio aurreko azterketak:
- Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak lanaldiaren barruan egin behar direnean, behar adina denbora.
- j) Bularra ematea:
- Lan egiten duten emakumeek, bi zatitan banatu daitekeen ordubeteko etenaldia izango dute, haurrak 9 hilabete izan arteko edoskitzaroan. Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditze multipleko kasuetan. Emakumeak, hala nahi baldin badu, eskubide horren ordezkari erdiko murrizketa hartu ahal izango du, helburu berberekin, edo lanegun osoetan pilatu ahal izango du. Guraso biek lan egiten badute, eskubide hau berdin baliatu ahal izango du aitzak zein amak.
- k) Nahitaezko betebeharra betetzea:
- Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora; gutxienez 48 orduko aurrerapenez jakinarazi behar izango da, posible izanez gero.
- Arestian aipatu betebeharra betetzeagatik, langileak hiru hilabeteko aldian lan-orduen %20 baino gehiagoko lana egin ezin duenean, enpresak Langileen Estatutuko 46. artikuluko 1. atalean araututako eszedentzian jarri ahal du langilea.
- Langileak betebeharrak bat betetzeagatik edo kargua garatzeagatik kalte-ordaina jasotzen badu, haren zenbatekoa kendu egingo zaio enpresan egokituko litzaiokeen soldatetik.
- l) Izatezko bikoteak:
- Izatezko bikoteek artikuluko honetan ezkontuentzat jasotzen diren eskubide berberak izango dituzte, euren sexua zein den kontuan hartu gabe eta elkarrekin bizi direla behar bezala egiaztatzen badute, Ezkondu Gabeko Bikote Egonkorren Erregistroko ziurtagiriaren bidez.
 - Alabaina, zenbait kasutan (aita edo amaren, anai-arrebaren baten edo seme-alabaren baten gaixotasun larria edo ospitaleratzea, ospitaleratzetik behar ez duen baina etxean geratzea behar duen ebakuntza kirurgikoa, heriotza, ezkontza eta edoskitzea), bikotekideari eta, orobat, bikotekideen seme-alabei eta gurasoei dagokiela joko da, ez beste inori; hala, beraz, lizentzia ezin izango da hartu, bikotekidearen anai-arrebak, bilobak edo aiton-amonak tartean daudenean.

- d) Por enfermedad grave que requiera hospitalización:
- Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre/madre, padres políticos, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, del trabajador/a: 3 días naturales de licencia retribuida.
 - No se considerará enfermedad grave u hospitalización únicamente el mero hecho de acudir al servicio médico de urgencias.
- e) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:
- Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hijos/as políticas. Un día natural.
- f) Por muerte:
- Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre/madre, padres políticos, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, del trabajador/a: 3 días naturales de licencia retribuida.
- g) Por matrimonio de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Un día natural en la fecha de celebración del evento.
- h) Por traslado del domicilio habitual:
- 1 día natural.
- i) Para exámenes prenatales:
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Por lactancia:
- Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- k) Por cumplimiento de deber inexcusable:
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo preavisar con 48 horas de antelación, en caso de que sea posible.
- Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- l) Parejas de hecho:
- Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite mediante certificación del registro de parejas de hecho, generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.
 - No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

m) Araututako azterketak egiteko behar beste denbora.

Zerbitzuan dena behar bezala ibil dadin, langileak azterketa-egunak jakinaraziko dizkio enpresari, azterketa egin baino 15 egun lehenago; eta, era berean, enpresak eman ahal dituen erraztasun guztiak emango dizkio langileari, egoki iruditzen zaizkion txanda-aldaketak egin ditzan.

n) Aukera libreko bi egun; orduak zenbatzeari dagokionez, langileak ezarrita duen lanaldia hartuko da kontuan, gehienez 8 ordu.

Lizentzia horiek honela hartuko dira:

— Lizentzia hau derrigorrez lanaldi oso baterako eskatu beharko da.

— Enpresari idatziz eskatu beharko zaizkio, bulego-ordutegiko 2 laneguneko aurrerapenez, gutxienez.

— Lizentzia hori inoiz ere ezingo dute aldi berean hartu lan-kategoria bereko langileen %3k baino gehiagok.

— Lizentzia hau urte naturalaren barruan hartu behar da, nahaitaez.

b), d), e) eta f) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan, langileak joan-etorriren bat egin behar badu, ordaindutako baimena bizitokitik behar den tokira joateko egin behar duen 300 km-ko egun bat gehiago izango da, betiere joan-etorria gauzatu dela justifikatuta. Edozein modutan ere, joan-etorriengatik ordaindutako baimen-egunak ez dira bi baino gehiago izango.

Hitzarmen honetako ordaindutako baimenak hitzarmen hau indarrean sartzen denean aplikatuko dira.

Gorago esanikoa hala bada ere, aipatutako egoerekin lotutako salbuespeneko kasuetan, enpresak ordaindu gabeko baimenak eman ditzake.

Halaber, lan-hitzarmen honetan aurreikusita ez badaude, langileek indarreko legedian xedatutako baimen eta lizentziarako eskubidea izango dute.

15. artikulua. Eszedentziak.

1. Eszedentziak borondatezkoak edo nahitaezkoak izan daitezke.

Langileak eszedentzian ematen duen denboraldia kontuan hartuko da antzinatasuna zenbatzeko. Bestalde, langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko; ikastaro horietara joateko deialdia enpresaburuak egingo dio.

2. Borondatezko eszedentziak.

Enpresek gehienez 3 urteko eszedentzia emango diete langileei, seme-alabak zaintzeko, bai berak izandako seme-alabak, bai adoptatutakoak edo familia-harreran daudenak (betiko edo adoptatu aurretik) zaintzeko, eta haurra jaiotzen denetik aurrera hasiko da kontatzen edo, hala behar denean, ebazpen judiziala edo administrazioko ebazpena ematen denetik aurrera. Hiru urte baino gehiagoko eszedentzia hartzeko bi urteko antzinatasuna eduki beharko da.

b) Era berean, langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, senideren bat, adina, istripua, gaixotasuna edo ezintasuna dela-eta, ezin bada bere kabuz moldatu. Egoera horiek egiaztatzeko medikuaren ziurtagiria eskatuko da, eta eszedentziako denboraldiak ez du bi urtetik gora joko.

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

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

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

Su disfrute se realizará observando el siguiente procedimiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Excedencias.

1. Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

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

2. Excedencias voluntarias.

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

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

Enpresako bi langilek edo gehiagok eszedentzia hartzeko eskubidea badute eta eskubidea eragiten duena subjektu berbera bada, orduan, enpresak eszedentzia aldi berean hartzeko eskubidea mugatu ahal izango die langileei, enpresaren funtzionamenduari lotutako eta ondo egiaztatutako arrazoietan oinarrituta.

Bestalde, beste subjektu batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen badu, eszedentziako denboraldi hori hasten denean langileak lehendik zeukan eszedentzia bukatuko da.

Aurreko a) eta b) idatz-zatietan aurreikusitako eszedentzietan, langileak lehen urtean bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ondoren, lanbide-talde edo lanbide-kategoria bereko lanpostu baterako izango da erreserba. Dena den, langilearen familiak familia ugariko aitortpena badu, lanpostua gorde dakion eskubidea izango du, indarrean dagoen legeriak aurreikusten duen arte.

c) Aurrekoa horrela izanik ere, enpresan urtebete baino gutxiagoko antzinatasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahalko dute. Eszedentzia hori ez da lau hilabetetik beherakoa izango, ezta bost urtetik goragokoa ere. Eszedentzia horietan, langileak lehentasunezko eskubidea izango du enpresan eszedentzia eskatutakoan zeukan kategoria berean edo antzeko kategoria batean egon edo sor litezkeen lanpostu hutsak betetzeko, baina ez besterik.

3. Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentzia kargu publikoa izateko hautatua edo izendatua izan denari emango zaio, edota probintziako, autonomia-erkidegoko edo estatuko sindikaturen batean hautapenezko kargua duenari, betiere, horren ondorioz, lanera joatea ezinezkoa bazaio. Langileak kargu publikoa edo sindikala utzi eta ondoko bi hilaren barruan eskatu beharko du lanean berri hasteko. Kasu horietan, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

Lan-hitzarmen honetan xedatutakoak kaltetu gabe, indarrean dagoen legeriak araututako eszedentziak aplikatu ahalko dira.

III. KAPITULUA

LANBIDE-KATEGORIAK ETA ZEREGINAK

16. artikulua. *Kategoriak eta zereginak.*

Hitzarmen honetan jasota dauden langile-sailkapenak informazioa emateko baizik ez dira jarri; hori gorabehera, enpresak ez ditu adierazitako plaza guztiak nahitaez bete beharko.

Ondoren adierazita dauden langileen zereginak informazioa emateko baizik ez dira jaso, ez dute mugatzeko xederik, alegia. Enpresa bakoitzean gehiago izan daitezke.

Lizentziaduna: Haren titulazio akademikoari eta lanbide-titulazioari dagozkion zereginak edo lanak egiten ditu.

Unibertsitate-diplomaduna: Haren titulazio akademikoari eta lanbide-titulazioari dagozkion zereginak edo lanak egiten ditu.

Administrazioko ofiziala: Haren titulazio akademikoari eta lanbide-titulazioari dagozkion zereginak edo lanak egiten ditu.

Administrari laguntzailea/ Operadorea/Telefonista/ Koordinazioko laguntzailea: Bere kategoriari dagozkion administrazioko lanak egiten ditu. Bere ardura irratiz, telefonoz, G.P.S. bidez, edo bestelako komunikazio eta kudeaketa sistemen bidez egindako deiak jasotzea eta kudeatzea da. Dei horien jatorria erabiltzaileak, erakundeak eta enpresako ibilgailuak zein langileak izan daitezke.

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

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

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

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

3. Excedencia forzosa.

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

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

CAPITULO III

CATEGORIAS PROFESIONALES Y FUNCIONES

Artículo 16. *Categorías y funciones.*

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

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

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

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

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

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

Osasun garraioko teknikaria-Andazain: Osasun-laguntza emateko ez diren ibilgailu kolektiboetako andazaina da. Ibilgailuari eta gaixoari edota istripua izan duenari zerbitzu egokia egiteko beharrezkoak diren zeregin lagungarriak eta osagarriak egingo ditu. Ezagutza teoriko-praktikoak izan beharko ditu jarduera egin ahal izateko, behar bezala egiaztatutako ikastaroan jasotakoak, edo, bestela, praktika luzea eduki beharko du gaixoari laguntza emateko eta haren jarraipena egiteko osasun-arloko ezagutzetan edo arlo horretako teknikan.

Osasun garraioko teknikaria - Gidaria: Osasun garraioko ibilgailuetan gidari- laguntzaile- eta andazain-funtzioak egiten ditu. Ibilgailuari eta gaixoari edota istripua izan duenari zerbitzu egokia egiteko beharrezkoak diren zeregin lagungarriak eta osagarriak egingo ditu. Ezagutza teoriko-praktikoak izan beharko ditu jarduera egin ahal izateko, behar bezala egiaztatutako ikastaroan jasotakoak, edo, bestela, praktika luzea eduki beharko du gaixoari laguntza emateko eta haren jarraipena egiteko osasun-arloko ezagutzetan edo arlo horretako teknikan.

Osasun garraioko teknikaria - Laguntzailea: Osasun garraioko ibilgailuetan laguntzaile- eta andazain-funtzioak egiten ditu. Ibilgailuari eta gaixoari edota istripua izan duenari zerbitzu egokia egiteko beharrezkoak diren zeregin lagungarriak eta osagarriak egingo ditu. Ezagutza teoriko-praktikoak izan beharko ditu jarduera egin ahal izateko, behar bezala egiaztatutako ikastaroan jasotakoak, edo, bestela, praktika luzea eduki beharko du gaixoari laguntza emateko eta haren jarraipena egiteko osasun-arloko ezagutzetan edo arlo horretako teknikan.

Taldeko burua / Koordinatzailea: Berak dauka planifikatzeko ardura, eta bera da bere kargura dauden koordinazioko langile operatiboen arduraduna. Administrazio-lanak egiten ditu, eta bere ardura da irratiz, telefonoz, G.P.S. bidez, edo bestelako komunikazio eta kudeaketa sistemen bidez egindako deiak jasotzea eta kudeatzea. Dei horien jatorria erabiltzaileak, erakundeak eta enpresako ibilgailuak zein langileak izan daitezke.

Lantegiko burua: Behar den gaitasun teknikoa izanda, lan-tegi bat zuzentzeaz arduratzen da, eta, horretarako, bere ardurapean duen sailean egiten diren lanak agindu eta zaindu behar ditu.

Mekanikaria: Ogibideari buruzko ezagutza teoriko-praktikoak izan beharko ditu, behar bezala egiaztatutako ikastaroan jasotakoak, edo, bestela, praktika luzea eduki beharko du lan horietan; eta ibilgailuak konpontzeko lanetan arituko da, hala behar denean, lantegiko buruaren aginduetara eta haren gainbegiratze pean.

Mekanikariaren laguntzailea: Ogibideari buruzko ezagutza orokorrak izango ditu, eta mekanikariak egiten dituen lanetan laguntza eman ahal izango du.

Txapista: Ogibideari buruzko ezagutza teoriko-praktikoak izan beharko ditu, behar bezala egiaztatutako ikastaroan jasotakoak, edo, bestela, praktika luzea eduki beharko du lan horietan; eta ibilgailuak konpontzeko lanetan arituko da, hala behar denean, lantegiko buruaren aginduetara eta haren gainbegiratze pean.

Pintorea: Ogibideari buruzko ezagutza teoriko-praktikoak izan beharko ditu, behar bezala egiaztatutako ikastaroan jasotakoak, edo, bestela, praktika luzea eduki beharko du lan horietan; eta ibilgailuak konpontzeko lanetan arituko da, hala behar denean, lantegiko buruaren aginduetara eta haren gainbegiratze pean.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, OSAGARRIAK
ETA KALTE-ORDAINAK*17. artikulua. Oinarritzko soldata.*

1. oinarritzko soldata da langile bakoitzari dagokiona, duen soldata-mailaren eta multzoaren arabera; maila eta multzo horiek Hitzarmen honetan deskribatu dira. 2008-2013 aldirako, urteko oinarritzko soldata Hitzarmen honen I. Eranskineko soldata-taulan agertzen dena da.

Oinarritzko soldata Hitzarmen honetan itundutako urteko benetako lanaldiaren arabera ordaintzen da.

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik aurrera, hitzarmen honen aplikazio-eremuko enpresa eta lantokietan egon ohi den ambulanziazko osagarria oinarritzko soldataren barruan sartuko da ondore guztietarako, eta beraz, inork ezingo du ezer kobratu kontzeptu horrengatik.

2. Hitzarmen honek irauten duen bitartean soldata-tauletan ezarritako zenbatekoak direnak direla, bermatu egingo da langileei aplikatu beharreko urteko oinarritzko soldataren goera ez dela KPI baino txikiagoa izango.

Bermea honela aplikatuko da:

a) Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzerako ezarritako goerak konturako goeratzat joko dira, eta berrikusi ahaliko dira aplikatutako goera KPI baino txikiagoa bada.

b) Aplikatutako goerak eta KPI ez badatoz bat, urte horietako aldeak konpentsatuko da baldin eta KPI baino goera txikiagoko urte bati goera handiagoko urte batek jarraitzen badio, edo alderantziz.

c) Aurreko urteko KPI ezagutu bezain pronto, Hitzarmen Kolektiboko Batzorde Mistoa bilduko da paragrafo honetan zedatutakoa aplikatzeko xedez.

Hitzarmen honen indarraldia amaitzen denean, hura indarrean egon bitartean soldataren batez besteko goera KPI baino txikiagoa ez izatea bermatuko da.

3. 2013 urterako soldata-tauletan ezarritako soldatak honela ordainduko dira:

a) Urtarrilaren 1etik aurrera, langileen nominak egiterakoan 2012ko abenduaren 31n indarreko soldatei %2,50 aplikatuko zaie lizentziadunen kategorian, eta %5 gainontzeko kategorietan.

b) Soldata-tauletan urterako ezarritako zenbatekoetara iritsi arteko aldeak, hala dagokionean, 2014ko lehen hiruhilekoa bukatu aurretik ordainduko dira.

4. Enpresek, 2008 urtean, oinarritzko soldata eta ambulanziazko osagarria batuta urte horretarako Eranskineko soldata-taulan ezarritako zenbatekoak baino handiagoak aplikatu badiutze, kontzeptu horrengatik benetan ordaindutako zenbatekoak hobekuntza gisa mantenduko dituzte.

18. artikulua. Antzinasuna.

Langileak oinarritzko soldataren gaineko %3 jasoko du antzinasuna dela-eta, enpresan hiru urte iragan ondoren; eta, laugarren urtetik aurrera, %1 gehiago jasoko du urte bakoitzeko. Enpresan hamasei urte edo gehiago eman ondoren, langileak %16 jasoko du.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES, COMPLEMENTOS E
INDEMNIZACIONES*Artículo 17. Salario base.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Antigüedad.

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

19. artikulua. Gaueko txandetako, igandeetako eta jaiegunetako osagarriak.

2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, Lanpostuko Baldintzen Osagarria gaueko txandetako, igandeetako eta jaiegunetako kontzeptuengatik aplikatu beharreko osagarrien bidez ordezkatu da. Hona hemen osagarri horiei buruzko xehetasunak:

— Gaueko txandetako osagarria. 22:00etatik hurrengo eguneko 06:00etara bitartean lan egindako orduak dagokion kate-goriaren soldata baino % 20 gehiago ordainduko dira.

— Igandeetan, urteko 14 jaiegunetan eta abenduaren 24an eta 31n egun erdiz edo egun osoz lan egiten duten langileek honako osagarri hau jasoko dute: 29,00 euro 2010. urtean, 32,00 euro 2011n, 35,00 euro 2012an eta 37,00 euro 2013an.

Orain arte ordaindu den Lanpostuko Baldintzen Osagarria 2009ko abenduaren 31 arte ordainduko da, Hitzarmen honetako xedapen iragankorrean ezarritakoaren arabera. 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera desagertu egingo da.

20. artikulua. Aparteko haborokinak.

Urtean, aparteko bi haborokin ordainduko dira: Uztailekoa eta abendukoa. Haborokinaren zenbatekoa honakoa izango da: Oinarritzko soldata gehi dagokion antzinasuna. Uztailaren eta abenduaren aurreneko eta hamabosgarren egunaren artean ordainduko da.

21. artikulua. Dietak.

Langileak, egitura-arloko zerbitzu jakin bat egin behar duela-eta, lanaldi arrunta luzatu behar duenean eta, horren ondorioz, ezin duenean bere ohiko etxebizitzan bazkaldu, afaldu edota gaua igaro, dagozkion dietak jasotzeko eskubidea izango du. Hauexek dira dieten zenbatekoak:

Kontzeptua kopurua:

Bazkaria: 11,50 € 2009an, 12 € 2010an, 12,50 € 2011n, 13 € 2012an eta 14 € 2013an.

Afaria: 11,50 € 2009an, 12 € 2010an, 12,50 € 2011n, 13 € 2012an eta 14 € 2013an.

Gaua igarotzea eta gosaria: 36 € 2009an, 38 € 2010an, 40 € 2011n, 42 € 2012an eta 44 € 2013an.

Nolanahi ere, enpresek, hala nahi badute, dieta ordaindu beharrean, gastua zuzenean ordaindu ahal izango dute.

— Dietak ordaintzeko betekizunak:

Bazkaria: Dieta hau ordainduko da zerbitzu jakin bat egin behar izateagatik langileak 15:00ak igaro ondoren lanaldia bukatzen duenean.

Afaria: Dieta hau ordainduko da zerbitzu jakin bat egin behar izateagatik langileak 22:00ak igaro ondoren lanaldia bukatzen duenean.

Gaua igarotzea eta gosaria: Dieta hau ordainduko da zerbitzu jakin bat egin behar izateagatik langileak gaua etxetik kanpo eman behar duenean.

Gaueko lan bereziak egiten dituzten langileek ez dute gaua igarotzeko eta gosaltzeko dieta jasoko.

V. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

22. artikulua. Kontratazioa.

Horretara behartuta dauden enpresek enpresako langileen ordezkariet jakinaraziko dizkiete egindako obrako edo zerbitzuko kontratuak, behin-behineko kontratuak, bitarteko kontratuak eta ikastun-kontratuak eta praktikaldiko kontratuak.

Artículo 19. Pluses de nocturnidad, domingos y festivos.

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

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

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

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

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 21. Dietas.

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

Concepto cuantía:

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

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

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

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

Requisitos para su abono:

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

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

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

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

CAPITULO V

CONTRATAZION

Artículo 22. Contratación.

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

Era berean, Hitzarmen hau sinatzen duten alderdien ustez, sektore barruko kontratazioaren erregulazioa hobetzen jarraitu behar da, eta, horretarako, egiten den zerbitzura egokitu behar dago.

23. artikulua. Kontratazio-motak.

a) Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua: Indarrean dagoen legeriak xedatutakoa bete behar da, eta, hortaz, bereziki funtsezkoak dira Administrazio Publikoak osasun-arloko garraiorako kontratatzen dituen zerbitzuak, kontratuaren xede den zerbitzua bete arte mantendu behar badira.

Langileak hurrenez hurren berritzen badu administrazio-kontratua, etenik gabe, zerbitzua sortzen duen anbulantziako enpresa berberarekin edo beste enpresa batekin, zerbitzua bukatu gabe dagoela joko da.

b) Bitarteko kontratua: Oporretan, lanerako ezintasun iragankorreko egoeran eta lanpostua gordeta duten langileak ordezkatzeko erabiliko da.

c) Ekoizpeneko beharretarako aldi baterako kontratua: Langileen Estatutuaren 15. artikuluko 1. s) idatz-zatian araututa dagoen eta hamabi hilabetetan finkatuta dagoen aldi baterako kontratuak hemezortzi hileko iraupena izango du gehienez.

d) Praktikaldiko kontratua:

- Kontzeptua.

Kontratu hau, batetik, maila ertaineko edo goi-mailako lanbide-heziketako edo unibertsitateko titulazioa duten langileek edota edo modu ofizialean horien baliokide gisa onartuta dauden eta lanbide-praktikarako gaitzen duten tituluak dituzten langileek eta, bestetik, enpresaburuak hitzartuko dute; eta, haren bidez, langilea ordaindutako lan batean arituko da eta lan horrek aukera emango dio ezagutzak baliatzeko eta hobetzeko, eta haren ikasketak-mailari ondo dagokion lanbide-praktika egingo du.

Langileak kontratua hitzartu ahal izateko, eskatzen den titulazioa ikasketak burutu zituenetik kontratua sinatu arte igarotako denbora lau urtetik beherakoa izango da. Ikasketak atzerrian egin dituzten pertsonen dagokienez, urteak zenbatzeko, ikasketen titulua Espainian homologatu zenetik kontratua sinatzen den arte igarotako denbora hartuko da aintzat, betiere, titulu hori lanbidean aritzeko beharrezkoa bada.

Praktikaldiko kontratua hitzartzeko gaitzen duten lanbide-tituluak honako hauek dira: Unibertsitateko diploma, ingeniari teknikoa, arkitekto teknikoa, unibertsitateko lizentziaduna, ingeniaria, arkitektoa, lanbide-heziketa bereziko teknikaria edo goi-mailako teknikaria, eta, orobat, modu ofizialean horien baliokide gisa onartuta dauden eta lanbide-praktikarako gaitzen duten tituluak.

Praktikaldiko kontratuak 6 hilabetetik gorakoa eta 2 urtetik beherakoa izan behar du; beheragoko mailako arlokoak diren hitzarmen kolektiboek kontratuaren iraupena zehaztu ahal izango dute, sektorearen eta egin beharreko praktiken ezaugarriak kontuan izanda.

Praktikaldiko kontratua 2 urtetik beherakoa bada, alderdiek bi aldiz luzatu ahal izango dute; eta luzapen horiek 6 hilabetetik gorakoak eta kontratuaren iraupen osoaren denboralditik (2 urtetik) beherakoak izan behar dute.

Kontratuaren luzapena edo amaiera berariaz iragartzen ez bada eta langileak zerbitzuak egiten jarraitzen badu, aurreko artikuluan finkatutako iraupenetik beherakoak diren kontratuak besterik gabe luzatuko dira epe hori bete arte, eta kontratu-mota hori hitzartu duten langileek plantillako langile finkoak izango dira.

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

Artículo 23. Modalidades de contratación.

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

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

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

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

d) Contrato en prácticas:

- Concepto.

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

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

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

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

Si el contrato en prácticas se ha concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato (2 años).

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

Praktikaldiko kontratuaren iraupena urtebetetik gorakoa denean, kontratuaren amaiera iragartzen duen alderdiak gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio besteari kontratua amaitu dela. Enpresaburuak epe hori betetzen ez badu, kalte-ordaina ordaindu beharko dio langileari; eta kopuru hori epea bete gabe igarotako egunei dagokien soldataren parekoa izango da.

Titulazio bera aintzat hartuta, langileek ezin izango dute bi urte baino gehiago eman praktikaldiko kontratuarekin enpresa berean edo enpresa desberdinetan.

- Era.

Kontratua idatziz formalizatu behar da, eredu ofizialean, eta berariaz jaso behar da langilearen titulazioa, kontratuaren iraupena eta praktikaldian bete beharreko lanpostua zein den.

Langileak tituluaren fotokopia konpultsatua aurkeztu beharko dio enpresaburuari; eta, horrelakorik ezean, titulu eskuratzeko eskubidea ematen duen ikasketa-amaierako ziurtagiria azaldu beharko dio.

Kontratua sinatu aurretik, enpresaburuak EINen ziurtagiria eskatu dezake, idatziz, langileak lehenago praktikaldiko kontratuarekin eman duen denbora jakite aldera. EINek 10 eguneko epean emango du ziurtagiria, eta epe hori burututakoan enpresaburuak ez du inolako erantzukizunik izango kontratu-mota honetarako finkatu den gehieneko iraupena ez betetzeagatik.

Kontratua hitzartu eta ondoko 10 egun baliodunen barruan, lan-bulegoan aurkeztu beharko da, erregistratzeko. Halakorik dagoenean, kontratuaren luzapenak ere era berean erregistratu beharko dira.

Kontratua amaitu eta ondoko 10 egunen barruan, enpresaburuak kontratuaren amaieraren berri jakinarazi behar dio lan-bulegoari, eta praktiken iraupena, betetako lanpostua edo lanpostuak, eta lanpostuetan egindako zeregin nagusiak jasotzen dituen ziurtagiria eman behar dio langileari.

Lanaldi partzialeko praktikaldiko kontratuari dagokionez, idatziz jaso gabe bada, kontratua lanaldi osorako egin dela joko da, kontrako probarik ez bada, behintzat.

Zenbait kasutan, praktikaldiko kontratua mugagabea izango da, kontrakorik frogatzen ez bada, behintzat; hona hemen kasuak:

— Kontratua idatziz jaso ez bada.

— Langileari Gizarte Segurantzaren alta eman ez bazaio, eta, betiere, probaren aldirako legez finka daitekeen epea bezain luzea den denbora igaro bada.

— Kontratua lege-iruzurra eginez hitzartu bada.

— Nolanahi ere, praktikaldia bukatu ondoren, langilea plantillako langile finkoa izango da, ordura arte bete duen lanpostu berean edo antzeko batean.

- Probaldia.

Maila ertaineko titulua duten langileekin egindako praktikaldiko kontratuaren, probaldiak ez du 15 egunetik gora joko; eta, era berean, goi-mailako titulua duten langileekin egindako horietan, probaldia hilabetetik beherakoa izango da.

Kontratua bukatzean langilea enpresan sartzen bada, jarraitutasun-tarterik gabe, ezin izango da beste probaldirik itundu eta praktiken iraupena enpresako antzinasuna zenbatzeko hartuko da aintzat.

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

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

- Forma.

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

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

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

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

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

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

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

— Cuando no se ha realizado de forma escrita.

— Cuando el trabajador no hubiese sido dado de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiese transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiese podido fijar para el periodo de prueba.

— Cuando el contrato se ha celebrado en fraude de ley.

— En cualquier caso, una vez terminado el periodo de prácticas trabajador pasará a ser fijo de plantilla en el mismo puesto o equivalente al que venía desempeñando.

- Periodo de prueba.

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

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

- Ordainsaria.

Hitzarmen kolektibo honetan praktikaldiko langileentzat finkatzen den zenbatekoa ordainduko da, eta, horrelakorik ezean, kontratua indarrean dagoen aurreneko edo bigarren urtean ez da %75etik edo 85etik beherakoa izango, lanpostu berean edo antzeko batean aritzen den langilearentzat hitzarmenean finkatutako soldatarekin erkatuta. Lanaldi partzialeko kontratuarekin dauden langileei soldata gutxituko zaie, eta benetan lan egindako denbora hartuko zaie aintzat.

e) Prestakuntzako kontratuak: Prestakuntzako kontratuaren xedea da osasun-arloko garraioaren sektoreko lanbide kualifikatu egoki bete ahal izateko behar den prestakuntza teorikoa eta praktikoa jasotzea.

Prestakuntzarako kontratuetan, indarrean dagoen legeriak kontratu-mota horiek egiteko ezarritako baldintzak bete beharko dira.

f) Kontratu mugagabea: Oro har, aurreko kasuetan ez dauden langileak kontratu mugagabearekin arituko dira lanean.

g) Txandako kontratua: Lan-kontratu mugagabea duten langileek erretiro partziala hartzen dutenean egin daitekeen kontratua da. Erretiro partziala hartu ahalko dute, Gizarte Segurantzaren legediak erretirorako eskubidea izateko ezarritako baldintzak betetzen badituzte.

Oro har, lanaldi-murrizketa indarrean dagoen legeriak baimentzen duen gehienekoa izango da. Aldi berean, lanaldi partzialeko kontratua sinatuko da, eta kontratu horren lanaldia benetako lan-denboraren gainerako ehunekoaren parekoa izango da. Hitzarmen honen eraginpeko enpresek lanaldi partzialeko kontratu horren denbora banatzeko baldintzak arautu ditzakete. Orain indarrean dagoen hitzarmena berritzen ez den bitartean, Batzorde Paritarioak zuzenean egin ahal izango du banaketa.

Txandako kontratua ordezkatutako lanpostu berari edo antzeko bati egokituko zaio, eta ordezkatutako langileak erretiro osoa hartzen duenean bukatuko da. Nolanahi ere, txandakatutako langileak 65 urte betetzean har dezake erretiro osoa.

VI. KAPITULUA

GIZARTE-ZERBITZU OSAGARRIAK

24. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Langilea aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen bitartean, enpresek, batetik, Gizarte Segurantzari edo erakunde kudeatzaileari egindako prestazioaren eta, bestetik, oinarritzko soldata gehi dagokion antzintasuna batuz ateratzen den kopuruaren artean dagoen aldea ordainduko dute, honako baldintza hauekin:

- a) Lan-istripua dela-eta, aurreneko egunetik hasita.
- b) Gaixotasuna dela-eta langileari ebakuntza kirurgikoa egin behar zaionean edo osasun-zentroan sartu behar dutenean, ebakuntza kirurgikoa egiten zaion edo zentrorra sartzen duten aurreneko egunetik hasita.
- c) Enpresak kopuru osagarria emango dio aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen langileari, egoera hori gaixotasun arruntaren edo lanez kanpoko istripuaren ondorioa izan bada; eta, hartara, hitzarmena sinatzean indarrean dauden Gizarte Segurantzako prestazioen eta langileak lanean arituz gero jasoko zuen soldataren %100aren artean dagoen aldea emango dio, langilea sendatu eta alta jasotzen duen arte.

- Retribución.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

PRESTACIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS

Artículo 24. Incapacidad temporal.

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

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

Onura hori jasotzeko, nahitaez bete beharko dira honako baldintza hauek:

Langilea, banaka, lanera agertzen ez bada (hitzarmen hau sinatzen denetik hasita), gaixotasun arrunta edo lanez kanpoko istripua dela-eta, baja hartu aurreko hamabi hilabeteetako zenbaketaren arabera, eskala hau finkatu da:

%0tik %5,13ra; %100 ordainduko litzateke.

%5,14tik %7,29ra; %95 ordainduko litzateke.

%7,30etik %8,10era; %90 ordainduko litzateke.

%8,11tik %8,91ra; %85 ordainduko litzateke.

%8,92tik aurrera, ez litzateke Gizarte Segurantzaren prestazioko osagarririk jasoko.

Hau da laneko absentismoa kalkulatzeko formula:

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

$$0,27 \times \text{bajako } 19 \text{ egun} = 5,13.$$

Laneko absentismoa zenbatzerakoan, ez dira aintzat hartuko jarduera sindikala dela-eta lanean egindako hutsegiteak, ez eta amatasunaren ingurukoak ere, eta laneko istripuaren edo laneko gaixotasunaren ondorioz sortutako aldi baterako ezintasun egoerak ere ez.

25. artikulua. *Gidabaimena kentzea.*

Gai honi dagokionean aldeek erabaki dute estatuko hitzarmenak ezarritakoaren azpian egotea.

26. artikulua. *Aseguru-poliza eta erantzukizun zibileko poliza.*

Enpresek poliza kolektibo bat izango dute indarrean aseguru-konpainia batekin edo, bestela, sinatu egingo dute, hogeita hamar eguneko epean, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera; poliza horrek heriotza edo laneko istripuaren ondorioz gertatutako baliaezintasun handiko kasuetan honako zenbatekoak bermatuko ditu:

— Heriotzaren kasuan, ambulanzietako langile eta bidaiari guztiei, gutxienez, 42.919 € 2010ean, 44.421 € 2011n, 45.976 € 2012an eta 47.585 € 2013an.

— Laneko istripuaren ondorioz gertatutako baliaezintasun handiko kasuetan, 42.919 € 2010ean, 44.421 € 2011n, 45.976 € 2012an eta 47.585 € 2013an.

Langileak, alargunak, ondorengoek edo aurrekoek eta, hala dagokionean, eskubidedunek behin bakarrik jasoko dute zenbateko hori.

Poliza horien bidez sortutako primak enpresaren kargura izango dira; aseguru-erakundea arduratuko da itundutako polizaren gainean aseguraturako kapitala ordaintzeaz, eta langileen ordezkariak horren berri izan beharko dute.

27. artikulua. *Egindako zerbitzuen saria.*

Haborokin bat ezarri da enpresan gutxienez 10 urteko antzinatea duten langileentzat, beren borondatez lanari uztea erabakitzen dutenerako; haborokina behin baizik ez dute jasoko, eta zenbatekoak hauek izango dira, adinaren arabera:

60 urterekin 4.000 euro.

61 urterekin 3.000 euro.

62 urterekin 2.200 euro.

63 urterekin 1.450 euro.

64 urterekin 800 euro.

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

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

Del 0% al 5,13%; se abonaría el 100%.

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

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

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

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

La fórmula para el cálculo del absentismo sería:

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

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

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

Artículo 25. *Retirada del carné de conducir.*

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

Artículo 26. *Póliza de seguro y de responsabilidad civil.*

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Premio a los servicios prestados.*

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

A los 60 años 4.000 euros.

A los 61 años 3.000 euros.

A los 62 años 2.200 euros.

A los 63 años 1.450 euros.

A los 64 años 800 euros.

28. artikulua. Prestakuntza.

Langile operatiboek edo laguntzarako ez diren anbulantziatiko edo anbulantzia kolektiboetako mugimenduko langileek lehen sorospenak emateko behar den prestakuntza eduki beharko dute.

Langile operatiboek eta larrialdietako anbulantziatiko mugimenduko langileek oinarritzeko bizi-euskarriko eta bizi-euskarri aurreratuko teknikan ezarrita dagoen prestakuntza eduki beharko dute.

Hitzarmen hau sinatzen den unean indarreko kontratua duten baina prestakuntza hori ez duten langileek jaso beharko dute ahalik eta azkarren, eta prestakuntzaren kostuak enpresak hartuko ditu bere gain.

Hitzarmena sinatu ondoren kontratatuko langileek ezinbestez eduki beharko dute lehen aipatutako prestakuntza, Hitzarmen honetako 23. e) artikuluan ezarritakoa izan ezik.

Behar den prestakuntza eduki beharko da beti, organo eskudunek ezarritakoaren arabera. Era horretan, Administrazioak edo arloa arautzen duen arauak baimentzen dituen homologazioak egin ahal izango dira.

VII. KAPITULUA

HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK

29. artikulua. Zehapen-araubidea.

Langileek laneko arauen bat hausten badute, enpresako zuzendaritzak zehapena ezarri ahal izango die, hutsegite-gradu eta zehapen hauen arabera. Hutsegite larriak eta oso larriak zehatzeko, idatziz jakinarazi beharko zaio langileari, eta zehapena jartzea eragin zuten gertaeren eguna eta nondik norakoak jaso beharko dira idatzkian. Era berean, langileen legezko ordezkaritari ere eman beharko zaio zehapenaren berri.

Honako hauek izango dira hutsegite arinak:

1. Jendearekin eta lankide eta menpekoekin zuzen ez jokatzea. Bezeroak arrazoiz egindako kexa baten aurrean zuzen eta arretaz ez jokatzea hutsegite larritzat jo daiteke.

2. Lana betetzerakoan berandu ibiltzea, edota zabarke-riaz edo arduragabe jokatzea. Era berean, lana egiteko edota makinak, lanabesak, tresnak eta norberaren edo bezeroen instalazioak zaintzeko eta gordetzeko oztopo diren arduragabekeriak eta axolagabekeriak izatea.

3. Bidezko arrazoa izanda lanera huts egitea, baina horren berri behar adinako aurrerapenez ez ematea, jakinarazpena egitea ezinezkoa dela frogatzen denean izan ezik.

4. Hilean behin lanera ez joatea, bidezko arrazoirik eman gabe.

5. Hilean hiru egunetan lanera berandu iristea, bidezko arrazoirik gabe.

6. Laneko uniforme garbi ez izatea edo zabar eramatea.

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

1. Lanean aginduak ez betetzea, edo agintariak, lankideak edota menpekoak errespeturik gabe tratatzea.

2. Zerbitzuetako lokalak, ibilgailuak, materiala eta agiriak gaizki erabiltzea, eta, horren ondorioz, hondatzea edo kaltetzea. Era berean, denbora, materialak, lanabesak eta tresnak lanarekin zerikusirik ez duten kontuetarako baliatzea edo norberaren onurarako erabiltzea; eta, halaber, enpresaren edota enpresako bezeroen lanabesak desagerraraztea hutsegite larritzat jo daiteke.

Artículo 28. Formación.

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

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

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

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

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

CAPITULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 29. Régimen disciplinario.

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

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros y/o subordinados. La incorrecta atención y la falta de diligencia debida hacia al público, podrá tener la consideración de falta grave, en caso de producirse una queja justificada del cliente.

2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo. Asimismo, los descuidos y distracciones que afectan a la realización del trabajo o al cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias o de los clientes.

3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.

5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.

6. El desaseo o negligencia en el uniforme de trabajo.

Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto debida a los compañeros, superiores y/o subordinados.

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

3. Lanpostuak dituen betebeharrak zehatzei dagokienez, arauak eta nagusien aginduak edo jarraibideak ez betetzea; zerbitzurako kalte larriak ekartzen dituen edo ekar ditzakeen zabarkeriaz jokatzeko, edo zerbitzu jakin bat ez betetzea edo betetzeari uko egitea.

4. Aginduak edo jarraibideak ez betetzea, edo laneko osasunaren arloan hartutako neurriak alde batera uztea, jokabide hori langileen osasunerako eta osotasun fisikorako edo psikikorako arriskutsua izan daitekeenean.

5. Hilean hiru egunetan, bidezko arrazoirik gabe lanera ez agertzea.

6. Bidezko arrazoirik gabe lana bertan behera uztea.

7. Gaixorik egotearen edo istripua –lanekoa nahiz lanez kanpoko– eduki izanaren itxura egitea, agintari eskudunak horren gaineko txostena egin ondoren.

8. Beste langile batzuek egindako hutsegiteak estaltzea.

9. Gaixorik dagoenarekin edo istripua izan duenarekin edota haien senideekin begirunerik ez izatea edo horiek gaizki tratatzea, behar bezala egiaztatutako zereginak egiten hastean.

10. Lana dela-eta eskura duen informazioa behar ez den moduan erabiltzea.

11. Hiruhileko beraren barruan, lehengo hutsegite arinak berriz egitea, izaera ezberdineko hutsegiteak izanda ere, horiek direla-eta zehapena ezarri bada.

12. Lankideen edota gaixoen edo istripua izan dutenen intimitatearekin begirunerik ez izatea, eta, besteak beste, ahozko irainen edo irain fisikoen edo sexualen aurrean ez babestea.

13. Utzikeria larriagatik edo doloagatik istripu larriak sorraraztea.

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

1. Agindutako zerbitzuak betetzean, iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzeko.

2. Lanaldi barruan jarduera profesionalak, publikoak edo pribatuak egitea, edo enpresaren materialak baliatzea.

3. Gaixoen edo istripua izandakoen prebentzioan eta laneko osasunaren arloan hartutako neurriak eta finkatutako arauak ez betetzea edo alde batera uztea, jokabide hori hirugarrengoen osasunerako eta osotasun fisikorako edo psikikorako arriskutsua izan daitekeenean, edo neurri eta arau horiek behin eta berriz ez betetzea.

4. Hilean hamabost egunetan edo gehiagotan edo, bestela, hiruhileko aldian hogeita hamar egunetan, bidezko arrazoirik gabe lanera berandu iristea.

5. Urtebeteko epean hutsegite larriak behin eta berriz egitea –hain zuzen, izaera bereko bi hutsegite eta izaera ezberdineko hiru hutsegite egitea–, horiek direla-eta zehapena ezarri denean.

6. Enpresaren edo bezeroen makinak, sistemak, instalazioak, eraikinak, lanabesak edota agiriak galtzea, edo ezertarako balio ez dutela uztea, eta, era berean, dolo, zabarkeria edo zuhurtziagabetasun oso larriagatik istripuak eragitea.

7. Lanerako ezintasun iragankorrean egonda, norberaren konturako edo besteren konturako lanak egitea, eta, orobat, iruzur egitea ezintasun hori luzatzeko.

8. Lanaldian mozkortuta edo bestelako droga batekin intoxikatuta egotea, horrek lanean eragina badu.

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

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

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

6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores.

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

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

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

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

13. Causar accidentes por dolo o negligencia grave.

Serán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Nagusiei, lankideei, ardurapeko langileei edo haien senideei eta bezeroei hitzez edo egintzez tratatu txarrak ematea, edo haiekin errespeturik edo begirunerik ez izatea.

10. Sexu-jazarpena eta jazarpen psikologikoa; bereziki larria izango da langileak maila hobea duela neurritz kanpo baliatuz menpekoekin egiten badu.

11. Hirugarrenei egindako zerbitzuak edo emandako sariak direla-eta ordaina exijitzea edo eskatzea.

12. Lanean zuhurtziagabekeria larria izatea, horren ondorioz, langileak bere buruari, lankideei edo jendeari istripuren bat eragin badiezaieke, edo instalazioak matxuratzeko arriskuren bat sortzen badu.

Zehapenak:

Hutsegite arinak direla-eta: Idatziz ohartaraztea.

Hutsegite larriak direla-eta: Idatziz ohartaraztea. Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, bitik hamar egunera bitartean.

Hutsegite oso larriak direla-eta: Idatziz ohartaraztea. Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hamarretik berrogeita hamar egunera bitartean. Lanetik bidaltzea.

Arau-hausteen eta hutsegiteen preskripzioa: Langileei dagokienez, hutsegite arinak hamar egunera preskribituko dira, hutsegite larriak hogeit hamar egunera eta hutsegite oso larriak hirurogei egunera, enpresak hutsegite horien berri izan duenetik hasita. Nolanahi ere, hutsegiteak sei hilabetera preskribitu dira, egiten direnetik hasita.

VIII. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

30. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa kudeatzea.

Langileen ordezkariek eta, orobat, enpresetako zuzendaritza iritiz, prebentzioa guztiz garrantzitsua da laneko arriskuei aurrea hartzeko, eta, bereziki, laneko istripuak eta gaixotasunak saihesteko. Hargatik, ezinbestekotzat jotzen dute jarduteko politika jakin bat finkatzea, lan-baldintzak ahal den heinean hobetzeko, laneko arriskuen prebentzioaren arloko gai guztietan, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, bera garatzen duten arautegiek eta, halaber, aplikatu daitezkeen gainerako araudiek ezarritakoarekin bat etorrira.

Lan-baldintzak hobetuko dituen jardun-politika hori ezarri ahal izateko, gutxienez, alderdi hauek hartu behar dira kontuan:

— Prebentzioko ekintzaren plangintza/programa.

— Langileen osasunaren kontrol eta zaintza berezia egitea urtean behin, eta, arrisku berezirik atzemanaz gero, gehiagotan: Langileen ordezkariei eta ordezkariek sindikalei lanpostu bakoitzaren mediku-azterketarako diseinatutako eta zehaztutako proben berri eman beharko zaie. Emaitzak banan-banan eta isilpean jakinaraziko dira, prebentzioari begira datu estatistikoak bidali behar direnean izan ezik.

— Prebentzioko kudeaketa koordinatzen duen organoa: Segurtasuneko eta Osasuneko Batzordea (Paritarioa): Zereginen artean, besteak beste, enpresako Laneko Arriskuen Prebentzioa Kudeatzeko Ereduaren jarraipena eta balioespena egingo ditu, eta, era berean, langileen osasunean eragina duten bere esku-meneko auziak aztertuko ditu. Urtero, egindako jardueren gaineko txostena prestatuko da, eta hobetzeko proposamenak egingo dira.

Prestakuntzako programa maila guztietan (teknikoa, laneakoa, sindikala).

Larrialdietarako plana.

Eta, oro har, langileen segurtasunean edo osasunean eragina izan dezaketen beste arlo guztiak.

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

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

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

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

Sanciones:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

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

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

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

CAPITULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO

Artículo 30. Gestión de prevención de riesgos laborales.

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

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

— Planificación/Programa de acción preventiva.

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

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

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

Plan de emergencia.

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

31. artikulua. *Amatasuna, aitatasuna, adopzioa eta harrera, eta haurdunaldiko arriskua.*

Erditzea, adopzioa eta harrera dela-eta lan-kontratua eteten denean, enpresak soldataren osagarria ordaindu beharko dio emakume langileari, Gizarte Segurantzaren prestazioarekin batera, benetako soldataren %100 jasoko duela bermatzeko.

1. Erditzei dagokienez, kontratua hamasei astez etengo da eta egun horiek segidan hartuko dira. Erditzea multiplea bada, denbora hori luza daiteke; eta, bigarren seme-alabarik aurrera, bi aste gehiago hartu horietako bakoitzeko. Interesdunak aukeratuko du etenaldia nola banatu, baina umea egin eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama hiltzen bada, aitak hartu ahal izango ditu seme-alabak zaintzeko aste horiek, denak edo, hala behar denean, geratzen direnak. Hala ere, amak erditu ondoren nahitaez hartu beharreko atsedendaldiko sei astei kalterik egin gabe, biek lan egiten badute, amatasuneko atsedendaldia hastean, amak erabakiko du biek batera edo elkarren segidan hartuko duten erditze ondoko atsedendaldi horren etenik gabeko tarte zehatz bat, ama lanean hasteak haren osasunerako arriskua dakarrenean izan ezik.

2. Sei urte arteko haurren adopzioei eta adopzio aurrekoak nahiz iraunkorrak diren harrerei dagokienez, langileak ondoz ondoko hamasei asteko baimena hartu ahal izango du. Gainera, adopzioa edo ume-hartzea multiplea bada, bi aste gehiago luza daiteke baimena seme-alaba bakoitzeko, bigarren seme-alabarik hasita. Egund horiek langileak nahi duenean hasiko dira kontatzen, dela harrerari buruzko administrazio-erabakia edo erabaki judiziala hartzen denean, dela adopzioa eratzeko ebazpen judiziala ematen denean. Etenaldia, era berean, hamasei astekoa izango da sei urtetik gorako haurrak adoptatzen edo hartzen direnean, haurrak ezgaituak edo elbarriak badira, edo, inguruabar eta esperientzia pertsonalak direla-eta edota atzeritik datozelako, gizartean eta familian txertatzeko arazo bereziak badituzte eta gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatu badituzte arazo horiek. Amak eta aitak lan egiten badute, interesdunek nahi duten moduan banatuko dute etenaldia, eta, horrenbestez, etenaldia aldi berean edo elkarren segidan hartu ahal izango dute, baina etenik gabeko denboraldiak egin beharko dituzte eta lehen aipatutako mugak kontuan hartu beharko dituzte. Atsedendaldiak aldi berean hartzen badira, atsedendunen batuketa egitean, ez da aurreko idatz-zatietan ezarritako hamasei asteko muga gaitutiko.

3. Artikulu honek aipatzen dituen denboraldiak lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira, enpresaburuak eta tartean dauden langileak bat etorri ondoren, eta arauk ezarritakoari jarraiki.

4. Haurra atzerrian adoptatuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurren jaioterrira aurrez joan behar badute, artikuluko honen kasuan ezartzen duen etenaldia adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago ere hasi ahal izango da.

5. Haurdunaldirako nekeza edo arriskutsua den lan batean aritzen diren eta haurdun gelditzen diren emakumeek, enpresako medikuak edo —horrelakorik ez badago— espezialistak txostena egin ondoren, eta langileek edo enpresak horrela eskatzen badute, beste lanpostu bat bete ahal izango dute, erosoagoa eta haurdunaldirako arriskurik ez duena, betiere, enpresan emakume horientzat egokiagoa izan daitekeen lanposturen bat badute. Kasu horretan, enpresako zuzendariak izendatuko du haurdun dagoen emakumeak utzitako lanpostua nahitaez bete beharko duen pertsona; eta, haurdunaldiaren behin-behinekotasuna dela-eta, haurdun dagoen emakumea bere lanpostura atzera itzultzen den unean itzuliko da langile hori ere lehengo lanpostura.

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

Durante la suspensión del contrato de trabajo por causas de parto, adopción y acogimiento, la empresa abonará a la mujer trabajadora el complemento salarial necesario para garantizarle, junto con la prestación que reciba de la Seguridad Social, el 100% de su salario real.

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

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

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

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

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

32. artikulua. Mediku-azterketa.

Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 Legearen 22. artikulua araberan, enpresek borondatezko mediku-azterketa egiteko aukera eman beharko diete langileei urtero.

33. artikulua. Laneko jantziak.

Enpresek zereginak betetzeko behar diren jantzi egokiak emango dizkiete langileei, neguan negukoak eta udan udakoak, eta, betiere, zerbitzu bakoitzean dauden segurtasun-, babes-, identifikazio-, eta ikuste-arloko arauak betez.

Jantzi horiek premien araberan ordezkatu edo ugalduko dira; eta langile bakoitza arduratuko da horiek ondo erabiltzeaz, gordetzeaz eta garbitzeaz.

Beharrezko jantzien zerrenda II. Eranskinean agertzen da.

IX. KAPITULUA

ENPRESAKO EKINTZA SINDIKALA

34. artikulua. Ordu sindikalak metatzea.

Hitzarmen hau sinatzen duten enpresetan, langileen ordezkari batengan edo delegatu horien sindikatuko ordezkariengan metatu daitezke ordu sindikalak.

Ordu-kreditua, gutxienez, hogeita lau ordu lehenago eskatu beharko zaie enpresei.

35. artikulua. Bestelako eskubide sindikalak.

Langileen Estatutuan, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan eta indarrean dauden gainerako legeetan xedatutako aplikatuko da.

36. artikulua. Segurtasuneko eta jarduerako protokoloak.

Honekin batera, III. Eranskinean, segurtasun pertsonalerako materialen eta objektuen gaineko agiria jaso da, eta, IV. Eranskinean, berriz, jarduerako protokolei dagozkien agiriak.

Protokoloak hitzarmena sinatzen den unean sartuko dira indarrean, eta eragina izango dute protokoloak berrikusteko batzordea —protokoloak behar bezala dabilzan ebaluatuko eta zainduko duena— sortu arte, edota, hemen ezarritakoa gutxienez oinarritzat harturik, hitzarmena aldatzen den arte. Batzorde horretan, gutxienez, honako hauek egongo dira:

- Ordezkari sindikalak.
- Enpresaburuen ordezkariak.
- Eusko Jaurlaritzako Herrizaingo Saila.
- Larrialdietarako Probintziako Unitatea.
- Eusko Jaurlaritzako Osasun Saila.
- Suhiltzaile Saila.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. Atzerapenak ordaintzea.

Hitzarmen hau sinatu eta gehienez 60 eguneko epean, enpresek hitzartutakoaren araberan egon litezkeen atzerapenak ordaindu beharko dizkiete langileei.

Bigarrena. LGSSko taldeak.

2011. urtea amaitu aurretik, 5. Taldea hasiko da lanean LGSSn zerbitzuak ematen.

Behin 5. Taldea lanean jarrita, Hitzarmen honen 7. artikuluan aurreikusitako Batzorde Paritarioak, Hitzarmenaren indaraldia bukatu baino lehen, 6. Taldea noiz hasiko den lanean erabakiko du.

Artículo 32. Reconocimiento médico.

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

Artículo 33. Ropa de trabajo.

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

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

El listado de ropa necesaria figura en el Anexo II.

CAPITULO IX

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 34. Acumulación de horas sindicales.

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

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

Artículo 35. Otros derechos sindicales.

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

Artículo 36. Protocolos de seguridad y actuación.

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Abono de atrasos.

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

Segunda. Equipos de RTSU.

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

Una vez implantado el 5.º Equipo, la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7 del presente convenio establecerá antes de la finalización de la vigencia del Convenio la fecha de incorporación del 6.º Equipo.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehena. Lanbide-kategoriak.

1. Hitzarmen kolektibo honen 16. artikuluan agertzen diren kategoriak direnak direla, 2013. urtera arte honako kategoria egongo da:

Gidaria- Errehabilitazioa: Osasun-laguntza emateko ez diren ibilgailu kolektiboak gidatzen ditu. Ibilgailuari eta gaixoari edota istripua izan duenari zerbitzu egokia egiteko beharrezkoak diren zeregin lagungarriak eta osagarriak egingo ditu. Ezagutza teoriko-praktikoak izan beharko ditu jarduera egin ahal izateko, behar bezala egiaztatutako ikastaroan jasotakoak, edo, bestela, praktika luzea eduki beharko du gaixoari laguntza emateko eta haren jarraipena egiteko osasun-arloko ezagutzetan edo arlo horretako teknikan.

2. 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera, kategoria horretako langileak Osasun garraioko teknikaria - Gidaria kategoriara pasatuko dira, eta lanbide-kategoria horri dagokion oinarritzko soldata jasoko dute.

Bigarrena. Lanpostuko Baldintzen Osagarria 2008 eta 2009.

Lanpostuko Baldintzen Osagarria 2008an eta 2009an honako izango da:

— Kategoria batzuetako langileek osagarri lineala jasoko dute hilean, 111,50 euro 2008an eta 115,84 euro 2009an (igandeetako, gaueko txandetako eta jai-egunetako kontzeptuen parekidea dena); hona hemen plus hori jasoko duten langileak: Gidari espezializatuak, laguntzaile espezializatuak, medikuak eta erizaintzako unibertsitate-diplomatuak (EUD). Osagarri hori hileror ordainduko diren 12 ordainsaritan banatuko da.

— Errehabilitazioko langileek ere, irratiko operadorea eta trafikoko burua barne, osagarria jasoko dute: Lan egindako igande bakoitzeko 18,90 euroko osagarria 2008an eta 19,60 euro 2009an, eta lan egindako jaiegun bakoitzeko, berriz, 33,00 euro 2008an eta 34,30 euro 2009an.

Ondorio horretarako, modu ofizialean jaiegun gisa adierazita dauden 14 egunak joko dira jaieguntzat.

Errehabilitazioko langileren batek gaueko 22:00etatik hurrengo eguneko 6:00ak arte aritu behar badu lanean, eguneko orduaren %10 ordainduko zaio.

AZKEN XEDAPENA

HITZARMEN KOLEKTIBO AUTONOMIKOA

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek sektoreko hitzarmen kolektiboa nahi dutela adierazten dute, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde-esparrukoa, hain zuzen ere. Eta horretarako, alde bakoitzak, gaur egun arte helburu hori lortzeko oztopo izan diren trabak gainditzeko lanean hasteko konpromisoa hartzen du.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Categorías profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN FINAL

CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO

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

I. ERANSKINA / ANEXO I
URTEKO OINARRIZKO SOLDATAREN TAULAK 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Lizentziaduna	28.118,72	29.041,01	29.767,04	30.511,21	31.273,99	32.055,84
Diplomaduna	20.943,80	22.159,80	23.267,79	24.431,18	25.652,74	27.877,93
1. mailako administrazioko ofiziala	16.582,47	17.545,25	18.422,51	19.343,63	20.310,81	23.053,00
Laguntzailea - langilea, etab.	14.950,67	15.818,70	16.609,64	17.440,12	18.312,12	20.784,25
Talde-burua - Koordi.	19.880,85	21.035,14	22.086,89	23.191,24	24.350,80	27.638,15
Osasun garraioko teknikaria- andazaina	12.891,85	13.640,35	14.322,37	15.038,49	15.790,42	16.579,94
OGT Laguntzailea LGSS	17.991,09	19.035,65	19.987,43	20.986,81	22.036,15	25.033,39
OGT Gidaria LGSS	18.710,57	19.796,90	20.786,75	21.826,09	22.917,39	26.011,23
OGT Gidaria -Errehabilitazioa	18.321,22	19.384,95	20.354,20	21.371,91	22.440,50	26.011,23
Mekanikaria - Txapista - Pintorea	19.128,95	20.239,58	21.251,56	22.314,14	23.429,84	24.601,34
Tailerreko burua	21.033,71	22.254,92	23.367,67	24.536,05	25.762,86	27.051,00
EUD	21.163,69	22.392,45	23.512,07	24.687,68	25.922,06	27.877,93
Mekanikari laguntzailea	16.760,44	17.733,56	18.620,23	19.551,25	20.528,81	21.555,25

ANEXO I
TABLAS DEL SALARIO BASE ANUAL 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Licenciado	28.118,72	29.041,01	29.767,04	30.511,21	31.273,99	32.055,84
Diplomado	20.943,80	22.159,80	23.267,79	24.431,18	25.652,74	27.877,93
Oficial Admvo. 1ª	16.582,47	17.545,25	18.422,51	19.343,63	20.310,81	23.053,00
Aux.-Oper., etc.	14.950,67	15.818,70	16.609,64	17.440,12	18.312,12	20.784,25
Jefe Equipo-Coord.	19.880,85	21.035,14	22.086,89	23.191,24	24.350,80	27.638,15
TTS Sanitario-Camillero	12.891,85	13.640,35	14.322,37	15.038,49	15.790,42	16.579,94
TTS Sanitario Auxiliar RTSU	17.991,09	19.035,65	19.987,43	20.986,81	22.036,15	25.033,39
TTS Conductor RTSU	18.710,57	19.796,90	20.786,75	21.826,09	22.917,39	26.011,23
TTS Conductor RH	18.321,22	19.384,95	20.354,20	21.371,91	22.440,50	26.011,23
Mecánico - Chapista - Pintor	19.128,95	20.239,58	21.251,56	22.314,14	23.429,84	24.601,34
Jefe de taller	21.033,71	22.254,92	23.367,67	24.536,05	25.762,86	27.051,00
D.U.E.	21.163,69	22.392,45	23.512,07	24.687,68	25.922,06	27.877,93
Ayudante Mecánico	16.760,44	17.733,56	18.620,23	19.551,25	20.528,81	21.555,25

ERANSKINA II

BEHAR DIREN JANTZIEN ZERRENDA

Oro har, arauzko jantziak baizik ez daude baimenduta, ezaugarri klimatologikoak eta pertsonalak aintzat hartuta ego-kiak direnak, eta guztiz galarazita dago bestelako jantzirik erabiltzea.

Finkatuta dauden bereizgarri ofizialak erabili behar dira ezinbestez, ezin baita bestelako bereizgarririk baliatu.

Guztiz debekatuta dago arauzko jantziak lanaldia bukatuta-koan erabiltzea; langileak enpresaren bereizgarriak daramatza-ten jantziak eta jantzi ofizialak itzuli beharko ditu enpresatik alde egin aurretik.

Araudi hau bete ezik, administrazioko izapideak egingo dira dagokion zehapena jartzeko.

Langileek nahi duten moduan bateratu ditzakete jantziak, babes-jantziak izan ezik, horiek nahitaez erabili behar baitira arriskua dagoen guztietan (Ikusi «Segurtasuneko ekipamendu» III. Eranskina).

Enpresek jantzi egokiak emango dizkiete langileei, honen arabera;

Premiazko zerbitzuetako jantziak:

- 2 galtza pare.
- Mauka luzeko bi polo (Negurako).
- Mahuka laburreko bi polo (Udarako).
- Poltsiko askotako txaleko bat.
- Jantzi polar edo jertse bat.
- Euritako anorak bat.

Premiazkoak ez diren zerbitzuetako jantziak:

- 2 galtza pare.
- Mauka luzeko bi polo (Negurako).
- Mahuka laburreko bi polo (Udarako).
- Jantzi polar edo jertse bat.
- Euritako anorak bat.

Langileari mahuka laburreko bi polo eta mahuka luzeko bi polo emango zaizkio urtero.

Gainerako jantziei dagokienez, beharraren arabera dago-kiona emango zaio, langileak hondatutako arropa aurkeztu on-doren.

Bestalde, langileak berak arduratu beharko du jantziak gar-bitzeaz eta ondo zaintzeaz.

2. mailako babes-jantzia.

Segurtasun-arautegiak.

Larrialdietarako anbulantziak.

ADR-TPC motako jantzia, ingurune kimikoetan jarduteko dena.

ANEXO II

LISTADO DE ROPA NECESARIA/UNIFORMIDAD

En general sólo se autoriza el uso de estas prendas regla-mentarias, con la disposición adecuada a las características cli-matológicas y personales, quedando terminantemente prohibida la utilización de otras prendas.

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

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

El incumplimiento de la presente normativa traerá como consecuencia el correspondiente trámite administrativo sancio-nador.

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

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

Vestuario servicios urgentes:

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

Vestuario servicios no urgentes:

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

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

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

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

Traje de protección nivel 2.

Normativas de seguridad.

Ambulancias de emergencias.

Traje para actuaciones en medios químicos, ADR-TPC.

3 F CE motako jantzia. Solido likido gaseosoen 0392 ziurtagiria.

1. Gasarekiko iragazgaitza.
2. Likidoekiko iragazgaitza.
3. Ihinztapenarekiko iragazgaitza.
4. Partikulekiko iragazgaitza.
5. Sukoia, 135.°C-ra urtzen da.

3 F motako jantzia.

Partikulen aurkako hesia, %100.

Produktu kimiko likido ez-organikoen aurkako hesia.

Odolaren aurkako hesia, %100.

Bakterioen aurkako hesia, %100.

Likidoekiko erresistentzia, +300 cm presiopean.

Beroarekiko erresistentzia, 3 h 70.°C.

Ohiko zereginak:

Sustantzia kaltegarrietatik eta kutsadura-prozesu solido, likido edo gaseosetatik babestea, ADR edo SAEGEN (Salgai Arriskutsuak Errepidez Garraiatzeko Erregelamendu Nazionala) araei jarraiki salgai arriskutsuak diren produktuetatik. Ikusi NBE-ren materia-zenbakiak eta arrisku-kodeak.

Aurpegiko maskara, iragazki bakarreakoa, 92-A1B1E1K1-P3 motakoa.

Ekipo honek kutsatu dagoen airea iragazten du, baina ez du oxigenorik ematen. Hori dela-eta, ez da erabili behar ingurunean dagoen oxigeno-maila %17tik beherakoa denean.

Kutsatuta dagoen ingurunean sartu aurretik, ondo ezagutu behar duzu kutsatzailearen izaera eta kontzentrazioa, era horretan bakarrik jakingo baituzu babes-maila hau erabil daitekeen edo beste bat aukeratu behar duzun.

Iragazkiaren konposizioa.

Marroia grisa horia berdea zuria.

Lurrun organikoak eta ez-organikoak.

Sufre dioxidoa.

Lurrunak, azidoak, amoniakoak eta eratorriak.

Partikula toxikoak, lurrun askorik isuri gabe.

Ez dira erradiaktiboak eta ez dago mikroorganismorik.

Maila hau erabili behar da likido sukoiak eta korrosiboak isurtzen diren lanetan, babesteko modu horretaz gain, gehiengutan, aire-ekipo autonomoa ere erabili beharko da.

Ekipo horiek erabili behar izanez gero, kontuan izan beharko ditugu salgai arriskutsuekin istripuak gertatzen direnerako finkatu diren autobabeserako oinarritzko arauak. Zalantza izanez gero, urrutiratu istripua gertatu den tokitik, eta jokatu gorabeheran edo istripuan dagoen suhiltzaile-buruzagitzak agintzen duen moduan.

Ondo kontuan izan behar dugu ingurune honetan egiten diren jarduera gehiengutan aire-ekipo autonomoak eduki beharko ditugula eta ez dugula horrelakorik. Izan ere, ekipo horiek suhiltzaileen esku egoten dira, eta erreskate- eta salbamendu-jardueraren ardura ere haiena da, ez beste inorena.

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

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

Traje tipo 3 F.

Barrera contra partículas 100%.

Barrera contra productos químicos líquidos inorgánicos.

Barrera frente a la sangre 100%.

Barrera frente a bacterias 100%.

Resistencia a líquidos bajo presión +300 cm.

Resistencia al calor 3 h 70.°C.

Tareas de uso:

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

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

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

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

Composición del filtro.

Marrón gris amarillo verde blanco.

Vapores orgánicos inorgánicos.

Dióxido de azufre.

Vapores ácidos amoniacos y derivados.

Partículas tóxicas sin emisión apreciable de vapores.

No radioactivas ni microorganismos.

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

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

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

III. ERANSKINA / ANEXO III
SEGURTASUN-PROTOKOLOEN ZERRENDA / LISTADO DE PROTOCOLOS DE SEGURIDAD

<i>Arretazko neurri unibertsalak</i> <i>Precauciones Universales</i>			01-05-2004
PTSGO2	Oinarrizko segurtasun-arauak / Normas Básicas de Seguridad	0	01-05-2004
PTSGO3	Zainketa psikiatrikoa behar duen gaixoa / Paciente Psiquiátrico	0	01-05-2004
PTSGO4	Bonba-abisuak / Avisos de Bomba	0	01-05-2004
PTSGO5	Bide publikoan eztanda gertatzea / Explosión Via Pública	0	01-05-2004
PTSGO6	Eraikinean eztanda gertatzea / Explosión en Edificio	0	01-05-2004
PTSGO7	Suzko armaz edo arma zuriz egindako eraso jasatea / Agresión por Arma de Fuego / Arma Blanca	0	01-05-2004
PTSGO8	Gai kimiko edo toxiko arriskutsuekin istripua izatea / Accidente Materias Peligrosas Químicas / Tóxicas	0	01-05-2004
PTSGO9	Infekziosoen lekualdaketa / Traslado de Infecciosos	0	01-05-2004
PTSGIO	Kutsatutako gaiekin edo gai zorrotzekin istripuren bat izatea / Accidentes con Material Contaminado / Punzante	0	01-05-2004

Babes kimikorako jantzia / Traje de protección química

IV. ERANSKINA

ARRETAZKO NEURRI UNIBERTSALAK

— Giza odola eta zenbait gorputz-likido edo fluido BHB, CHB, GIB, Creutzfeldt-Jacob-en gaixotasunaren eragileaz edo bestelakoren batez kutsatuta balego bezala maneiatuko dira.

— Neurri horiek aplikatzea beharrezkotzat jotzen ez den arren malkoak, sudurreko jariakinak, listua, karkaxa, izerdia, gernua, eginkariak edo gorakoak direnean, kontuan izan behar da begiak ezin duela antzeman infekzioa kutsatzeko nahikoa den odol-kantitatea eta, beraz, guk fluido horiekin ere aipatutako arretazko neurriak aplikatuko ditugu.

— Arrisku-mailaren arabera babes-eskularruak erabiliko dira beti. Hau da, eskularru arruntak (UNE 455, latexekoak edo biniloak), jariaketarik eta odolik ez dagoenean; eta babes biologikorako eskularruak (UNE 374-2, nitriloak), jariaketa eta/edo odola dagoenean (Ikusi eskularruak erabiltzeko arauak).

ANEXO IV

PRECAUCIONES UNIVERSALES

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

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

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

— Zipriztinen aurkako betaurrekoak eta maskara erabiliko dira, hala patologiagatik nola beren egoeragatik, begietara edo ahora jariakinen bat eta/edo odola jaurti dezaketen gaixoein kontaktuan bagaude. (Ikusi zipriztinen aurkako betaurrekoak erabiltzeko arauak eta maskara erabiltzeko arauak).

— Debebatuta dago kapilarretako gluzemia eskuz zehaztea; osasun-teknikariek lantzatxoa ukitu behar ez izateko sistema erabiliko dute beti. (Bolígrafo izenekoa).

— Osasun-arreta eskaini ondoren xaboi-urez garbituko dira eskuak; gel desinfektatzailea (manugel) erabiliko da, odola ukitu ez bada ere. Halaber, erabilitako material ez-suntsigarri guztia garbitu eta desinfektatuko da.

— Erabilitako materiala garbitzerakoan, eskularruak jantziko dira.

— Zauritu bat baino gehiago dagoenean, bakoitzarekin eskularru-pare ezberdinak erabiliko dira elkar kutsa ez dezaten.

— Edukiontzia egokietara botako da kutsatutako material zorrotz guztia (lantzatxoak, orratzak, kateterrak eta abar).

— Inoiz ez da berriro estaliko jada erabilia dagoen orratza; bere horretan botako da dagokion edukiontzira.

— Babes-maskarak erabiliko dira beti tuberkulosia edo bestelako arnas eritasunen bat duten gaixoein.

— Bere jarrera dela-eta (agresiboa, gogoz kontrakoa eta abar) gaixoren bat menderatu egin behar bada, beti polizia eskatuko zaio laguntza eta haren senide eta/edo lagunei egingo denaren berri emango zaie.

— Bereizi egingo dira eremu segurtatua (bertan polizia egon arren, arriskua egon daitekeen eremua) eta eremu segurtatua (arriskurik ez dagoen eremua).

— NBE (norbera babesteko ekipamendua) erabiliko da beti.

— Erabiltzaile/Gaixo guztiek segurtasun-uhala lotu behar dute eta gomendagarria da anbulantziako langileek ere halaxe egitea, bai gidatzeko kabinan bai osasun-zedulan (ohatiletan daudenei hedeak lotuko zaizkie).

— Gaixoak jokabide arraroa badu eta inguruan ez badago polizia, tentu handiz eskainiko zaio osasun-laguntza; eremu itxiak ekidingo dira eta beti ihesbidea utziko da gaixoa indarkeriaz jokatzeko hasten bada ere.

— Ezin da inoiz sutan edo ke- nahiz gas-kontzentrazio handia dagoen eraikinetan sartu; halakoetan, Erreskate eta Su Itzalketa Zerbitzuei eskatuko zaie laguntza.

— Debebatuta dago putzuetan, siloetan edo aireztapenik gabe atmosfera toxikoa izan dezakeen edozein eremutan sartzea erreskate egiteko edo gaixoren bati laguntzeko; lan horiek suhiltzaileek egingo dituzte arnasketa autonomoko ekipamenduarekin.

— Gaixoei laguntzerakoan, arretazko neurri unibertsalei utziko zaie beti.

— Inoiz ez zaie kontrarik egingo hitzez artega eta agresibo dauden pertsoneri. Ahal badute, leku horretatik aterako dira osasun-laguntzaileak eta, ezinezkoa bada, polizia zuhurtziaz laguntza eskatuko diote.

— Gaixoak, arinki zaurituta nahiz hiltzear dagoela, lekualdaketa adierazten ez badu eta horrek anbulantziako langileak arriskuan jartzen baditu (familia agresiboa, bortitza eta abar), EUT jakinaren gainean jarriko da eta polizia laguntza eskatuko zaio.

— Arretazko neurri orokor gisa, osasun-langileak ez dira inoiz atearen aurrean jarriko etxeko txirrina jotzen denean.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zainketa psikiatrikoa behar duen gaixoa:

— Zentro Koordinatzailean egiaztatuko da gaixoa agresiboa den edo bere patologia arriskutsua izan daitekeen (eskizofrenia, paranoia eta abar). Hala bada, polizia laguntza eskatuko zaio.

— Behin lekura iristean, gaixoa agresiboegi badago edo bere burua nahiz besteena arriskuan jar badezake, erretiratu egingo gara eta Ertzaintzari eskatuko diogu laguntza; halaber, etxe-medikuari edo etxeko arreta urgentearen sistemako medikuari deituko diogu. Hauek bertan egongo ez balira, EUTari emango diogu egoeraren berri eta euren zain geratuko gara. Gaixoari ez zaio arretarik eskainiko inguruabarrak egokiak izan ezean (egoera segurua).

— Beharrezkoa bada biktima zentro psikiatrikora eramatea, gaixoa ohatilan eramango da, segurtasun-hedeekin lotuta. Gaixoa ez da inoiz eserita joango, ezta leihoen ondoan ere, eta zentrorira iritsi bitartean, ertzainak bertan izango dira, nola osasun-zedulan edo anbulantziaren aurretik joango den ibilgailuan.

— Zainketa psikiatrikoa behar duen gaixoa ez da inoiz anbulantziako osasun-zedulan bakarrik utziko; beti norbaiten zaintzapean egongo da.

— Osasun-langileek gaixoaren patologiarekin bat datorren protokolo sanitarioa jarraituko dute.

Bonba-abisuak:

Bonba-abisua denean osasun-laguntza emateko larrialdia izanez gero, honela jokatu da:

— Zentro Koordinatzaileak polizia bertan dela baieztatuko du. Hala ez bada, leku horretatik gertu jarriko gara, bertara agertu gabe, eta zain egongo gara, polizia heldu dela baieztatzen diguten arte edo guk geuk egiaztatu arte.

— Behin han gaudela, polizia-lerroaren arduradunarekin harremanetan jarriko gara eta ahalik eta informazio gehien eskatuko dugu; halaber, anbulantzia eta gu geu jartzeko lekurik seguruena zein den galdetuko dugu.

— Normalean, pakete/ibilgailu susmagarria dagoen lekutik gutxienez 100 metrora jarri ohi da anbulantzia, eta kale paralelo edo perpendikularretan; ahal bada, inoiz ez kale berean.

— Ahal dela, ez gara eseriko beiraz hornitutako guneen edo gune hauskorren aurrean edo azpian, leherketaren hedatze-uhinak horiek apurtzea eragingo bailuke.

— Inoiz ez gara sartuko sokaz inguratutako gunean aurretik poliziaren baimena eskuratu aurretik.

— Ahal dela, bai anbulantzia bai geure burua arriskuan egon daitezkeen eremuetatik urrunduko ditugu, besteak beste, edukiontzia, seguruak ez diren ibilgailua, suteetako ur-hartu-neak, e.a.

— Aldian-aldian Koordinazio Zentroari egoeran berri emango zaio, baita beharrezko beste baliabide batzuen berri ere.

— Lehergailuak eztanda eginez gero, bide publikoan edo eraikinen batean eztanda egin izanagatik segurtasun-protokoloa eta dagokion protokolo sanitarioa jarraituko dira.

— Gorabehera amaitzean, halaxe jakinaraziko zaie poliziari eta zentro koordinatzaileari eta basera itzuliko gara.

Paciente psiquiátrico:

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

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

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

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

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

Avisos de bomba:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bide publikoan eztanda gertatzen bada:

— Zentro Koordinatzaileak polizia bertan dela baieztatuko du. Hala ez bada, eskatu egingo dugu eta bertara abiatuko gara.

— Behin han gaudela, polizia-lerroaren arduradunarekin harremanetan jarriko gara eta ahalik eta informazio gehien eskatuko dugu; halaber, anbulantzia eta gu geu jartzeko lekurik seguruen zain den galdetuko dugu.

— Zauriturik ez badago, ez gara inoiz poliziak inguratutako eremu horretara sartuko.

* Anbulantzia eztanda gertatu den lekutik gutxienez 100 metrora kokatuko dugu, ahalik eta tokirik babestuenan.

— Leku horretan zaurituen bat badagoela egiaztatuz gero, honela jokatu dugu:

* Anbulantziatik atera aurretik istripua izan den lekura joateko, langileek norbera babesteko honako ekipamendua (NBE) jantziko dute: Segurtasun-kaskoa, betaurrekoak.

«Eztanda gertatu deneko eremuan» soilik ohatila artikulatua edo bizkarrezurrerako ohola sar daiteke; zauritua berehala ateko da handik eta guretzat nahiz berarentzat segurua den lekuren batera eramango da.

* Zauritu bat baino gehiago badago eta anbulantzia bakarra, modu berean jokatu da biktima guztiak banan-banan erreskatatu arte.

* Osasun-ekipo bat baino gehiago badago, txanda bakoitzean ekipo bakarra sartuko da biktimak erreskatatzera; gaineko zaurituei lagunduko diete eta une horretan barruan den ekipoak izan dezakeen edozein gorabeherari aurre egingo dio.

* Dagokion protokolo sanitarioa jarraituko dugu, biktimen patologiaren arabera; ondoren, zentro koordinatzaileari guztiaren berri emango zaio eta gaixoak osasun-zentrora eramango dira.

Leku segurua: Leku segurutzat hartuko dira anbulantziako zedula anbulantzia ospitalerantz doanean, eta leherketa-eremutik urrun dauden leku estaliak (besteak beste, ezkaratzak eta ataripeak).

Eraikinean eztanda gertatzea:

Zentro Koordinatzaileak polizia eta suhiltzaileak bertan direla baieztatuko du. Hala ez bada, eskatu egingo dugu eta bertara abiatuko gara.

— Behin han gaudela, polizia- eta suhiltzaile-lerroaren arduradunarekin harremanetan jarriko gara eta ahalik eta informazio gehien eskatuko dugu; halaber, anbulantzia eta gu geu jartzeko lekurik seguruen zain den galdetuko dugu.

— Zauriturik ez badago, inoiz ez gara eraikinaren barrura sartuko:

* Anbulantzia eztanda gertatu den lekutik gutxienez 100 metrora kokatuko dugu, ahalik eta tokirik babestuenan.

* Kontuz ibiliko gara ondo itzali ez diren suteekin eta bigarren leherketekin.

— Eraikinaren barruan zaurituen bat badagoela egiaztatuz gero, honela jokatu dugu:

* Anbulantziatik atera aurretik istripua izan den lekura joateko, langileek norbera babesteko honako ekipamendua (NBE) jantziko dute: Segurtasun-kaskoa, betaurrekoak.

Explosión en vía pública:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Explosión en edificio:

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

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

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

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

* Tendremos cuidado con posibles fuegos residuales y explosiones secundarias.

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

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

* Osasun-langileek Erreskate eta Su-itzalketa Zerbitzuei eskatuko diete laguntza zaurituak ateratzeko, baina ez dute erreskatean zuzenean parte hartuko, ez baititu bitarteko ego-kiak.

* Biktima anitz badago, EUTari baliabide gehiago eskatuko dizkiogu.

* Suhiltzaile Taldeak biktimak eraikinetik ateratzen dituen bitartean, osasun-langileek biktimak sailkatu eta laguntza eskainiko die horretarako ezarritako gune batean.

* Zaurituak hautatuko dira eta beharrezko baliabideak eskatuko dira, biktimen kopurua aintzat hartuta.

* Dagokion protokolo sanitarioa jarraituko dugu, biktimen patologiaren arabera; ondoren, zentro koordinatzaileari guztiaren berri emango zaio eta gaixoak osasun-zentrora eramango dira.

Suzko armaz edo arma zuriz egindako erasoa jasatea:

— Zentro Koordinatzaileak polizia bertan dela baieztatuko du. Hala ez bada, eskatu egingo dugu eta bertara abiatuko gara.

— Lekura heltzean, polizia oraindik ez badago han eta pertsonak/pertsonak armaz hornituta jarraitzen badute edo informazio fidagarriarik ez badago, ez gara istripua izan den lekuan sartuko eta segurtasun-indarrak etorri eta tokia segurtatu arte itxarongo dugu.

— Kontuan izango dugu poliziak eremua segurtatu duen arren, beharbada ez dela segurua.

— Zauriturik ez badago, ez gara inoiz poliziak inguratutako eremu horretara sartuko.

* Ibilgailua leku seguruan utziko dugu, baina gorabehera dagoen lekutik gertu eta, ahal dela, inguruan polizia dagoela. Gertatzen denaren ikuspegi orokorra izango dugu beti eta ibilgailuaren ondoan geratuko gara.

— Leku horretan zaurituen bat badagoela egiaztatuz gero, honela jokatu dugu:

* Istripua izan den tokira joango gara osasun-laguntza emateko. Toki horretara sartzeko eta bertatik irteteko eta bertan ematen dugun denboran poliziaren laguntza izango dugu.

* Zaurituz arduratu aurretik, miatu ondoren armarik ez daramala ziurtatuko dugu poliziak. Poliziak miatu ez badu, hala egiteko eskatuko diegu gaixoari lagundu baino lehen.

* Halaber, osasun-laguntza emateko behar adina mugitu eta ukituko da zauritua.

* Dagokion protokolo sanitarioa jarraituko dugu, biktimen patologiaren arabera; ondoren, zentro koordinatzaileari guztiaren berri emango zaio eta gaixoak osasun-zentrora eramango dira.

Gai kimiko edo toxiko arriskutsuekin istripua izatea:

— Zentro Koordinatzaileak polizia eta suhiltzaileak bertan direla baieztatuko du. Hala ez bada, eskatu egingo dugu eta bertara abiatuko gara.

— Behin han gaudela, polizia- eta suhiltzaile-lerroaren arduradunarekin harremanetan jarriko gara eta ahalik eta informazio gehien eskatuko dugu istripuarekin zerikusia izan dutenei buruz; halaber, ambulanzia eta gu geu jartzeko lekurik seguruena zein den galdetuko dugu. A modo de ejemplo:

* Zauriturik ez badago, ez gara inoiz poliziak inguratutako eremu horretara sartuko.

* El personal sanitario solicitará la ayuda de los servicios de Rescate y Extinción para la extracción de los heridos, sin participar directamente en el rescate al no disponer de medios apropiados.

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

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

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

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

Agresión por arma de fuego-arma blanca:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Accidente materias peligrosas - químicas/tóxicas:

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

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

* Si no hay heridos no entraremos nunca dentro de la Zona acordonada por la Policía.

* Ibilgailua istripua izan den tokitik gutxienez 200 metrora kokatuko dugu, haizeari bizkar emanez, ahalik eta babestuena dagoen eta ikuspen ona eskaintzen duen lekuan.

* Erne egongo gara sutea, leherketa, haizearen norabidealdaketa edo antzeko beste gorabeheren bat gertatzen bada ere.

— Istripua izandako tokian dagoen substantzia-motari buruzko informaziorik ez badago, arriskutsu eta oso toxikotzat hartuko da eta ez da inoiz toki hesituan sartuko, ezta zaurituak badaude ere.

— Gai arriskutsua isuri egin bada eta istripua izan den tokian zaurituak daudela egiaztatzen bada, honela jokatu da:

* Istripua izandako tokira hurbildu aurretik, langileek jarraian aipatzen diren Norbera Babesteko Ekipamenduak (NBE) jantziko dituzte: Segurtasun-kaskoa, segurtasun-betaurrekoak eta maskara eta lohihartzeko kimikoa (ikus horiek erabiltzeko arauak).

* Osasun-langileek Erreskate eta Su-itxalketa Zerbitzuei eskatuko diete laguntza zaurituak ateratzeko, baina ez dute erreskatean zuzenean parte hartuko, ez baititu bitarteko egoiak.

* Suhiltzaile Taldeak istripuaren ondoriozko biktimak erreskatatzen dituen bitartean, osasun-langileek biktimak sailkatu eta laguntza eskainiko die horretarako ezarritako gune batean.

* Kontuz! Erreskate Zerbitzuek biktima guztiak deskontaminatu eta biluztuko dituzte osasun-zerbitzuen arreta jaso aurretik; horrela, osasun-langileek ez dute kalterik jasango eta ez dira kutsatuko.

* Biktima horiei laguntzerakoan, eskularruak, betaurrekoa, maskara eta lohihartzekoa erabiliko dira gutxienez.

— Zaurituak hautatuko dira eta beharrezko baliabideak eskatuko dira, biktimen kopurua aintzat hartuta.

— Dagokion protokolo sanitarioa jarraituko dugu, biktimen patologiaren arabera; ondoren, zentro koordinatzaileari guztia- ren berri emango zaio eta gaixoak osasun-zentrora eramango dira.

— Horretarako ahalmena duen langileek egiaztatzen badute substantzia hori jendearentzat ez dela kaltegarria, edo isuririk ez dagoela, gaixoei laguntzen hasiko gara, ezarritako protokolo sanitarioari jarraiki.

Infekziosoen lekualdaketa:

Eritasun infekziosoren bat (tuberkulosia, meningitisa, SARS) duen gaixoa lekuz aldatu behar dugunean, honela jokatuko dugu:

— Osasun-langileak istripua izan den tokira abiatu aurretik jakiten badute tartean patologia infekziosoren bat dagoela, gutxienez Norbera Babesteko honako Ekipamenduak (NBE) eramango ditu: Zipritinen aurkako betaurrekoak, eskularruak eta maskara (ikusi horiei dagozkien arauak). Gomendagarria da baita ere II. Mailako Babes Biologikoko KIT bat erabiltzea, izanez gero.

— Gaixotasuna infekziosoa dela istripua izan den tokian bertan jakiten bada, aurreko puntuan aipatutako Norbera Babesteko Ekipamenduak jantziko ditugu ahalik eta azkarren.

— Dagokion protokolo sanitarioa jarraituko dugu, biktimen patologiaren arabera; ondoren, zentro koordinatzaileari guztia- ren berri emango zaio eta gaixoak osasun-zentrora eramango dira.

* Situairemos el vehículo a no menos de 200 metros del lugar donde se haya producido el incidente, de espaldas al viento, en una zona lo más protegida posible y con buena visibilidad del lugar.

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

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

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

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

* El personal sanitario solicitará la ayuda de los servicios de Rescate y Extinción para la extracción de los heridos, sin participar directamente en el rescate al no disponer de medios apropiados.

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

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

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

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

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

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

Traslado de infecciosos:

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

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

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

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

— Osasun-zentroan, ustez gaixoak zein patologia duen eta zein neurri hartu diren jakinaraziko zaie medikuei; hauek tratamendu profilaktikoa hartu behar ote dugun esango digute.

* Medikuek profilaxia gomendatzen badigute osasun-zentrorra eraman dugun gaixoaren patologia dela-eta, enpresako arduradunari jakinaraziko zaio.

* Profilaxia jarri edo ez erabakitzeke, aurretik ustezko patologia egiaztatu eta/edo gaixoaren eboluzioa ikusi behar bada, laguntza-zerbitzuko mediku arduraduna ambulantiako langileekin harremanetan egongo da une oro.

* Ospitalean patologia infekziosoa dagoela egiaztatzen bada, baina osasun-taldea ohartu ez bada, medikua ambulantiarekin harremanetan jarriko da EUTera edo enpresara bertara deituta. Une horretan, oraindik ez da beharrezkoa izango prebentzio-tratamendurik.

— Patologia infekziosoa duen gaixoa lekuz aldatu ondoren, ambulanzia berehala garbitu eta desinfektatu egin behar da. guztiz debekatua dago jarraian beste gaixo batzuei laguntzea, hori eginez gero du, immunoapalaldia duten gaixoak kutsatzeko arrisku handia baitago.

Kutsatutako gaiekin edo gai zorrotzekin istripuren bat izatea:

Arretazko neurri unibertsalak bete arren istripua gertatu bada, honako gomendioak jarraituko ditugu:

— Kutsadura-arriskua minimizatze aldera, ukipen-eremua berehala deskontaminatuko da, xaboia eta ur korrontea (ur-zorrotada) erabilita.

— Mukosei dagokienez (begiak, sudurra eta ahoa): Berehala garbituko dira, ur-zorrotada handiekin.

— Ukitu gabeko azalari dagokionez: Berehala garbituko dira ur eta xaboiarekin (eskuilarik erabili gabe). Azalean kalterik eragin bada, desinfektatu egingo da %70eko alkoholarekin edo uretan disolbatutako (1/10) %5eko hipoklorito disoluzioarekin.

— Arduraduna berehala jarriko da jakinaren ganean, profilaxia beharrezkoa den erabaki dezan.

— Ahal bada, kutsatu izan dezakeen gaixoaren profila aurkituko da, horrek lagundu egingo baitu istripuan esku hartu duten langileei tratamendua jartzea beharrezkoa ote den zehazten.

— Kasu guztietan, profilaxia eta B hepatitisaren aurkako txertoa beharrezkoak izango dira.

— Larruzalean zeharreko kutsadura-arriskua jasan dutenen %0,3ak bakarrik garatzen du GIB. Hala ere, beharrezkoa da arriskuan egon diren langileei analisi bat egitea istripua gertatu ondoko 72 ordutan; negatibo ematen badu, 3, 6 eta 12 hilabetera egingo zaie berriro.

Oinetakoak (botak/zapatak):

Segurtasun-oinetakoek EN-345, EN-346 eta EN-347 arauak bete behar ditu (alegia, talken aurkako babes-puntakoak, ez labaingarriak, uraren eta hidrokarburoen kontrakoak eta talka-absortziokoak izan behar dute).

Langileek zerbitzua hasi eta bukatu bitartean une oro erabiliko dute segurtasun-jantzi hori. Langileek ezingo dute beste oinetakorik erabili, baldin eta goian adierazitako arauak betetzen ez baditu, enpresari jakinarazten ez badio eta honek ados dagoela idatziz adierazten ez badu.

— Una vez en el centro sanitario, se informará al personal médico de la probable patología del paciente y de las medidas tomadas, asimismo se solicitará consejo sobre posible tratamiento profiláctico.

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

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

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

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

Accidentes con material contaminado/punzante:

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

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

— En mucosas (ojos, nariz y boca): Lavar inmediatamente con grandes chorros de agua.

— En Piel Intacta: Lavar inmediatamente con agua y jabón (sin utilizar cepillo). Si la piel se encuentra dañada, desinfectar con alcohol al 70% o con una solución de hipoclorito al 5% diluida en agua 1/10.

— Informar de inmediato a un Responsable para determinar la necesidad de una profilaxis.

— Si es posible, obtener el perfil del paciente fuente del posible contagio, lo que ayudará a determinar la necesidad de un tratamiento para el personal expuesto por accidente.

— En todos los casos debe considerarse la necesidad de una profilaxis y la vacunación contra la Hepatitis B.

— Solamente el 0,3% de quienes han sufrido una exposición percutánea desarrolla el VIH. De cualquier manera es necesario que el personal expuesto se haga un análisis dentro de las 72 horas de producido el accidente, y, en caso de que resulte Negativo, repetirlo a los 3, 6 y 12 meses.

Utilización del calzado (botas/zapatos):

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

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

Babes-maskarak:

Substantzia biologiko arriskutsuetatik babesten dute (eritasun infekziosoak izan ditzaketen pertsonengandik, ingurumen-kutsaduratik, e.a.).

Argi eta garbi bereizi behar dira erabiltzailea babesteko diren maskarak (iragazkia duten maskarak) eta erabiltzaileak ingurua ez kutsatzea helburu dutenak (maskara kirurgikoak).

— Iragazkia duten maskarak:

Erabiltzailea airean dauden substantzia kutsatzaileetatik babesteko dira, besteak beste:

Hautsa (hautsa, oro har; metal eta egurrek, irinak sortutako hautsa), lainoak (esprai, bainu desoxidatzaile eta abarretatik datozenak), polena, bakteriak eta beste arrisku biologiko batzuk, e.a.

Mota honetako maskarek EN-149 araua bete behar dute, partikuletatik babesteko maskara autoiragazledunei buruzkoa.

Iragazkia duten maskarak ustez kutsatzeko arriskua egon daitekeen egoeretan erabiliko dira, adibidez, airetik hedatzen diren eritasunak daudenean: Meningitisa, tuberkulosia, e.a. Babes-neurri osagarri gisa, gaixoari maskara kirurgikoa ere ezar diezaiokegu.

— Maskara kirurgikoak:

Erabiltzaileak bere ingurua ez kutsatzeko bakarrik erabiltzen dira. Ingurua diogunean, lantokia, manipulatzeko dituen produktuak, edo une horretan ardurapean dituen gaixoak izan daitezke.

Mota honetako maskarak immunoapalaldia duten gaixo guztiari jarriko diegu, gure erruz beste inolako infekziorik jasan ez dezaten.

Kaskoa:

EEak onartuta egon behar du. EN-166 arauarekin bat datozen babes-pantaila izango du, kokospeko uhal eta segurtasun-distiragailuarekin. Esku-argia jartzeko aukera emango du.

NBE hau segurtasun-protokoloetan ezarritako inguruabar guztietan erabiliko da, adibidez, obra zibiletan, ibilgailuen erreskateetan, mendi-hegaletan eta maila desberdinak dituzten lekuetan, aurri-egoeran dauden eraikinetan nahiz esku hartzen duen taldeak horiek erabiltzea beharrezkoa den egoeretan.

Debekatuta dago beste kasko-mota batzuk erabiltzea, baldin eta betekizun egokiak betetzen ez badituzte eta enpresak idatzizko baimenik ematen ez badu.

Eskularruak:

— Azterketa medikorako eskularruak:

Gaixoaz arduratzeko momentuan, arriskua aintzat hartuta egokiak diren azterketa medikoko eskularruak erabiliko ditugu.

Gaixoak arrisku-maila txikia badu (alegia, ez badu ezer jariatzen), neurriari buruzko EN-455 arauak eta iraupen, dilatazio eta zahartzeari buruzko ISO arauak betetzen dituzten eskularruak erabiliko dira (Arrisku txikia dagoenerako eskularruak – latex edo binilozkoak).

Aldiz, gaixoak odola nahiz beste likidoren bat jariatzen badu, arrisku kimiko eta bakteriologikoetatik babesten duten eskularruei buruzko EN-374 arauak betetzen dituzten eskularruak erabiliko dira (Arrisku handia dagoenerako eskularruak Nitrilozkoak).

Utilización mascarillas de protección:

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

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

— Mascarillas con filtro:

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

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

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

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

— Mascarillas quirúrgicas:

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

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

Casco:

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

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

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

Utilización guantes:

— Guantes de Examen Médico:

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

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

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

— Lanerako eskularruak (ebakien aurkakoak):

Era berean, eskularruen atal honen barruan, gogorarazi beharra dugu beharrezkoa dela larrialdietarako ibilgailuan langile bakoitzarentzat lanerako eskularru pare bat izatea, hainbat inguruabarretan erabili ahal izateko. Batez ere, eskuetan zauriren bat egiteko arriskua dagoenean erabiliko dira, adibidez, ibilgailuan sartzera, sakanetara jaisterakoan, sokak erabiltzerakoan, pertsona agresiboari aurre egiterakoan, e.a.

Eskularru horiek arrisku fisikoetatik babesteko eskularruei buruzko EN-388 arauak eta babes-eskularruen betekizun orokorreari buruzko EN-420 arauak beteko dituzte.

Betaurrekoak:

Zipriztinen aurkako betaurrekoak erabiliko dira, zipriztinen ondorioz, begiek odola edo beste edozein gorputz-likido uki dezaketenean, baita beharrezkoa denean zaurira asko hurbiltzea hobeto ikusi ahal izateko (buruko zauriak, gorakoak, e.a.).

Bestalde, proiektzioen aurkako betaurrekoak / pantailak erabiliko dira betaurreko arruntek saihestu ezin dituzten partikula-proiektzioak gerta daitezkeen egoeretan, adibidez, ibilgailu barruan, eguraldi txarra dagoenean, arrisku kimikoak daudenean, e.a. egin beharreko erreskateetan.

NBE horiek begiak babesteari buruzko EN-166 araua betetzen dute.

Arropa:

Arropari dagokion atalean, gure ingurunearen egoera klimatikoetara moldatzen den ekipamendua dugu. Ekipamendu horrek honako arau hauek betetzen ditu:

— EN-340 babes-arroparen ezaugarri orokorrak.

— EN-343 eguraldi txarra dagoenerako babes-arropa.

— EN-471 ikuspen handiko seinaleztapen-arropak.

Horiez gain, aukerakoa izango da honako hau ere betetzea:

— EN-342 hotzetik babesteko arropa.

Guardia hasi eta bukatu bitartean, langileek enpresak emandako arropa eraman behar dute jantzita, segurtasunekoak barne (ikuspen handikoak, hotzetik babestekoak, e.a.). Langileek ezingo dute beste arroparik erabili, baldin eta goian adierazitako arauak betetzen ez baditu, enpresari jakinarazten ez badio eta honek ados dagoela idatziz adierazten ez badu.

— Guantes de Trabajo (Anti corte):

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

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

Utilización gafas:

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

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

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

Vestuario:

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

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

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

— EN-471 ropas de Señalización de Alta Visibilidad.

Y además, opcionalmente:

— EN-342 vestuario de protección contra el frío.

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