

CUANDO SE ESTÁ EN MEDIO DE LAS ADVERSIDADES, YA ESTA TARDE PARA SER CAUTO

SÉNECA



IPE I RA 2 (2/3)

- Principales derechos y obligaciones en PRL
- Gestión de la prevención en la empresa
- Representación
- Plan de prevención
- Protocolo en caso de emergencia

PRINCIPALES DERECHOS Y OBLIGACIONES EN PRL



¡RESPONSABILIDADES!



ORGANIZAR LA PREVENCIÓN

DISEÑAR UN TRABAJO SIN RIESGOS



PLANIFICAR LA PREVENCIÓN Y ASEGURAR SU EFICACIA

COORDINACIÓN CON OTRAS EMPRESAS



EVALUAR LOS RIESGOS QUE NO SE PUEDEN EVITAR



Obligación de la empresa



Derecho de la persona trabajadora

Derecho de la empresa



Obligación de la persona trabajadora



- **Cumplir** lo establecido por la autoridad competente.
- **Usar adecuadamente** los **medios con los que realiza su trabajo**, como por ejemplo máquinas, equipos, transportes, etc.
- **Utilizar correctamente** los medios y equipos de **protección** y los dispositivos de seguridad instalados; por ejemplo, cascos, dispositivos de alarma, etc.
- **Informar** de inmediato al/la superior jerárquico, y al servicio de prevención, de cualquier situación que a su juicio entrañe riesgo.
- **Cooperar con el/la empresario/a** en las medidas de prevención y protección que establezca.



INFORMACIÓN



FORMACIÓN



PROPUESTA



DENUNCIA



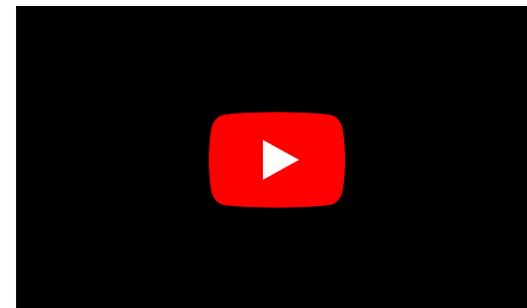
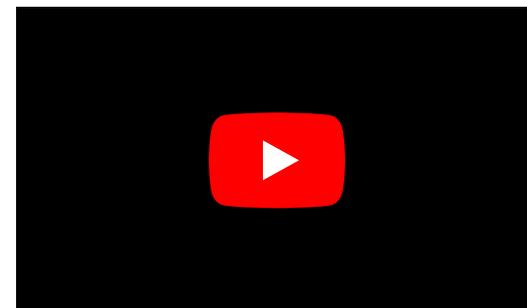
RESISTENCIA



VIGILANCIA DE LA SALUD



PARTICIPACIÓN





La PRL es responsabilidad de la dirección de la empresa.

MODALIDADES ORGANIZATIVAS DE LA PRL

+INFO

ASUMIDO POR LA PERSONA EMPLEADORA

- Empresa de 10 trabajadores/as (o 25 con un solo centro de trabajo).
- Empresa/su actividad habitualmente su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Empresa/su capacidad suficiente.
- No si son actividades peligrosas del Anexo I del RSP.
- Apoyo de las otras modalidades en la vigilancia de la salud.

+INFO

TRABAJADORES/AS DESIGNADOS/AS

- Suficientes en número y capacitación.
- Deben disponer de medios y tiempos.
- Empresas no obligadas a tener un Servicio de Prevención Propio.
- No es obligatorio, salvo que no se opte por otra modalidad.

SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

- Medios humanos y materiales necesarios.
- Debe cubrir al menos 2 disciplinas.
- Empresas de +500 trabajadores/as.
- Empresas de +250 trabajadores/as si sus actividades peligrosas (Anexo I RSP), o cuando la autoridad laboral lo decida.
- Posibilidad de Servicio de Prevención Mancomunado.

SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

- Se trata de entidades especializadas.
- Empresas no obligadas a un Servicio de Prevención Propio.
- Por decisión de la autoridad laboral.
- La designación de uno o varios trabajadores/as de los recursos para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Asunción parcial de la actividad preventiva.

+INFO

Trabajo de Arantza Pérez López





Derecho a interrumpir la actividad y a abandonar el trabajo, cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado/a por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Los derechos de participación y consulta que la ley reconoce a las personas trabajadoras se ejercen, en general, a través de los/las Delegados/as, a los que se les atribuye, además, una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.



REPRESENTACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN MATERIA PREVENTIVA

Nº de personas empleadas	Delegados/as de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
De 1 a 30	1 delegado/a de prevención, que será el/la delegado/a de personal.	El comité de seguridad y salud se constituirá en todos los centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores/as. Es un órgano colegiado (es decir, sus miembros actúan conjuntamente) y está formado por los/las delegados/as de prevención, de una parte, y por el/la empresario/a y/o sus representantes, de otra. Se trata de un órgano paritario porque debe haber el mismo número de delegados/as de prevención que de empresarios/as.
De 31 a 49	1 delegado/a de prevención, elegido por y entre los/las delegados/as de personal.	
De 50 a 100	-	2 delegados/as de prevención + 2 representantes de la empresa
De 101 a 500	-	3 delegados/as de prevención + 3 representantes de la empresa
De 501 a 1000	-	4 delegados/as de prevención + 4 representantes de la empresa
De 1001 a 2000	-	5 delegados/as de prevención + 5 representantes de la empresa
De 2001 a 3000	-	6 delegados/as de prevención + 6 representantes de la empresa
De 3001 a 4000	-	7 delegados/as de prevención + 7 representantes de la empresa
De 4001 en adelante	-	8 delegados/as de prevención + 8 representantes de la empresa



NIVEL SUPERIOR

La formación de nivel superior se regula en el *artículo 37 RSP*. En la actualidad, en el ámbito técnico, la habilitación para desempeñar funciones de nivel superior requiere contar con una titulación universitaria oficial y cursar una formación mínima, acreditada por una universidad, con el programa a que se refiere el anexo VI del RSP en relación, al menos, con una de las especializaciones indicadas en el mismo.

NIVEL INTERMEDIO

La formación de nivel intermedio se regula en el *art. 36 del RSP*. En la actualidad, la habilitación para desempeñar funciones de nivel intermedio requiere cursar la formación profesional conducente al título de **Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales**.

NIVEL BÁSICO

La formación de nivel básico se regula en el *art. 35 del RSP* y en determinados convenios colectivos. El contenido de este curso básico consta de una parte genérica o común a todos los sectores y de una parte específica según la actividad desempeñada. La duración de este curso básico también varía en función del sector al que vaya destinado, de manera que tenemos cursos básicos de entre 30 y 60 horas. El Real Decreto 39/1997, dispone en su artículo 35 que la formación mínima prevista para el desarrollo de funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales se acreditará mediante certificación de formación específica en esa materia, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia. 😁 La buena noticia a darte ahora es que, respecto al módulo de **Itinerario Personal para la Empleabilidad**, la formación establecida en este módulo profesional capacita para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes a las que precisan las actividades de nivel básico en prevención de riesgos laborales, establecidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27, de 31 de enero de 1997). De modo que, si superas el módulo de IPE I también tendrás acreditado el nivel básico de prevención, ¡un 2x1!

👁️ Mira este vídeo sobre el Nivel Básico de PRL:



RESPONSABILIDADES POR INCUMPLIMIENTOS DE LAS OBLIGACIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



EMPRESA

TRAB.

Responsabilidades	Sanciones
<p>Penal: No se facilitan los medios para trabajar con la seguridad e higiene adecuadas y se pone en grave peligro la vida, salud o integridad física del trabajador/a.</p>	<p>La sanción penal es la que se reserva a las conductas de los ciudadanos que se considera que atentan de manera más grave contra la convivencia pacífica, poniéndola incluso en peligro. Los daños a la salud de los/las trabajadores/as que se producen porque el/la empresario/a desprecia las más elementales normas de seguridad producen una alarma social que requiere la imposición de la máxima censura prevista por el ordenamiento jurídico. Desde prisión, sanción económica a inhabilitación.</p>
<p>Administrativa: Por infracciones de las normas (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social). La responsabilidad administrativa tiene características parecidas a la penal, sin embargo, implica un grado de reproche menor y, por lo tanto, en teoría, una sanción menos dura.</p>	<p>Sancionado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con multa, requerimiento, paralización, cierre, etc.</p>
<p>Civil: Se han causado daños al/la trabajador/a u otras personas debido a dolo (intencionadamente) o negligencia.</p>	<p>La sanción civil no busca la reparación del daño hecho a la sociedad, sino la indemnización de las personas que han sido directamente perjudicadas por una conducta ilícita, las que han sufrido “en sus carnes” o en su patrimonio las consecuencias del delito, o de la infracción administrativa, o simplemente de la imprudencia de otros. Abono de una indemnización por daños y perjuicios.</p>
<p>Seguridad Social: Falta de medidas preventivas que ocasionan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.</p>	<p>Consiste en la posibilidad de imponer al empresario/a responsable de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional la obligación de abonar al trabajador/a un recargo de las prestaciones de Seguridad Social a las que tiene derecho. Esta responsabilidad, que es compatible con todas las demás, es una especie de plus de castigo al empresario/a y plus de indemnización al perjudicado/a. Suele ser un recargo del 30% al 50%, según la gravedad de la falta, en las prestaciones de incapacidad temporal (IT) por contingencias profesionales.</p>
<p>Sus incumplimientos pueden derivar en las responsabilidades anteriores. Además, se considerarán incumplimientos laborales.</p>	<p>La que corresponda, así como una sanción disciplinaria conforme a lo que establezca el convenio colectivo, lo que puede llevar al despido.</p>



Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que con relación a productos químicos sea facilitada a la empresa por los suministradores. La información sobre los riesgos del propio trabajo es consustancial al derecho a la salud. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que todo trabajador/a debería ser informado **DE FORMA COMPRENSIBLE** por el/la empresario/a sobre cuestiones como las siguientes:



Cada vez que la situación lo requiera y, especialmente, siempre que se introduzcan cambios en su puesto de trabajo o en las tareas que tiene asignadas, dicha información debe ser **actualizada**. El tamaño de la empresa o del centro de trabajo, el tipo o la duración del contrato o, incluso, la inexistencia de representantes de los/las trabajadores/as no exime a los empresarios/as de sus obligaciones de información.

Tristemente, los derechos de información suelen ser especialmente vulnerados respecto de los/las trabajadores/as no plenamente integrados desde el punto de vista del contrato y otras condiciones de trabajo (subcontratada/os, especialmente si tienen contratos temporales, autónomos/as, trabajadores/as a domicilio, etc.). La ausencia de una adecuada información es uno de los elementos que les configura como colectivo de alto riesgo. Cuando se recurre a trabajadores/as externos o se subcontratan trabajos, la responsabilidad, en última instancia, de dar una información adecuada y suficiente al alcance de todos/as los/las trabajadores/as corresponde al/la empresario/a principal.

Por ello, los/las **representantes** de los trabajadores/as deben intentar conseguir que la empresa incluya en tales contrataciones una clara definición sobre cómo y quién va a proporcionar información a los/las trabajadores/as sobre los riesgos laborales que les afectan.

En resumen, como persona trabajadora debes ser informada de una manera "en la que te enteres" claramente de todos los aspectos que afectan a tu derecho a la protección de tu seguridad y salud. ¿"Capisci"? 🤔



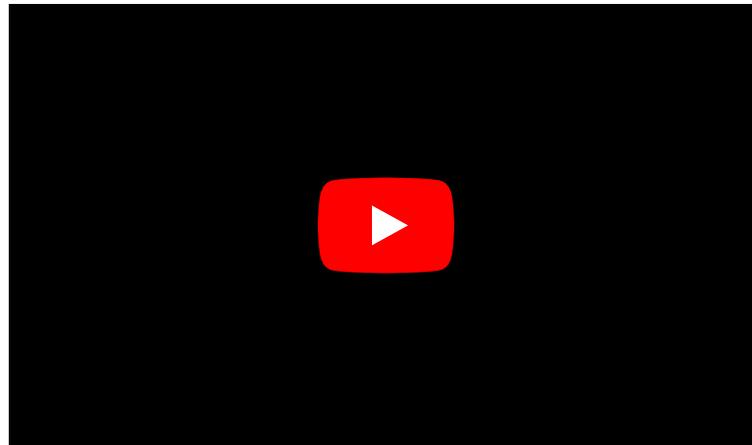
Derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo, si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la empresa no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.



Derecho a formular propuestas a la empresa, al Comité de Salud y Seguridad o a los Delgados/as de Prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad.



Este derecho ya te suena, ¿verdad? 😊 Recuerda que supone el derecho a la vigilancia periódica de la salud de la persona trabajadora, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y a la CONFIDENCIALIDAD de la información relacionada con su estado de salud.



EVALUACIÓN DE RIESGOS

Un riesgo laboral puede, y **DEBE**, evaluarse.

“La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la **magnitud** de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la persona empresaria esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”.



PROBABILIDAD de que ocurra el daño, lo que dependerá de las deficiencias encontradas, la frecuencia y el tiempo de exposición al riesgo.

CRITERIOS



SEVERIDAD la gravedad de las lesiones que pueden producirse. Se tiene en cuenta, de un lado, las partes del cuerpo que pueden verse afectadas y, de otro, la naturaleza del daño.

PROBABILIDAD

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RIESGOS

SEVERIDAD DEL DAÑO

	Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
Baja	Trivial (T)	Tolerable (TO)	Moderado (MO)
Media	Tolerable (TO)	Moderado (MO)	Importante (I)
Alta	Moderado (MO)	Importante (I)	Intolerable (IN)

← VOLVER



PROBABILIDAD

Probabilidad de que ocurra el daño

Probabilidad	Qué significa
Alta	El daño ocurrirá siempre o casi siempre.
Media	El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
Baja	El daño ocurrirá raras veces.



MEDIDAS QUE SE DEBEN ADOPTAR

Trivial (T): No se requiere acción específica.

Tolerable (TO): No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

Moderado (MO): Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado.

Importante (I): No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.

Intolerable (IN): No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.



SEVERIDAD

Severidad del daño. Gravedad de las lesiones

Severidad	Qué significa
Ligeramente dañino	Daños superficiales o molestias/irritación ligera. Ejemplos: rasguños, cortes, irritaciones, pequeñas magulladuras, ligeros dolores de cabeza, mareos, etc.
Dañino	Daños medios. Ejemplos: quemaduras, torceduras, fracturas menores, sordera, asma, laceraciones, enfermedades que conducen a una incapacidad menor, etc.
Extremadamente dañino	Daños muy graves. Ejemplo: amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones fatales, enfermedades crónicas, cáncer, etc.

ASPECTOS **del** PLAN DE PREVENCIÓN



← VOLVER

1 CARACTERÍSTICAS
DE LA EMPRESA



2 POLÍTICA
PREVENTIVA
DE LA EMPRESA



3 ESTRUCTURA
ORGANIZATIVA
DE LA
PREVENCIÓN



4 EVALUACIÓN
DE RIESGOS



5 PLANIFICACIÓN
DE LA
ACTIVIDAD
PREVENTIVA



6 VIGILANCIA
DE LA SALUD



7 OTRAS
ACTIVIDADES DE
SEGUIMIENTO



8 REGISTROS



9 CUALQUIER OTRA
ACTIVIDAD
RELEVANTE



PLAN DE EMERGENCIAS



PLAN DE AUTOPROTECCIÓN



El Plan de Prevención es un documento:

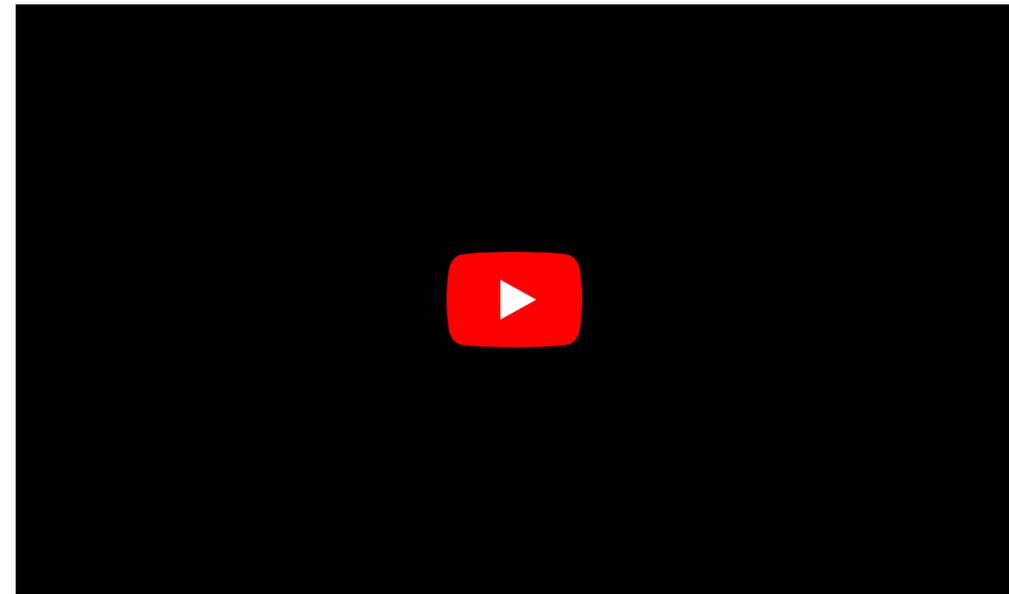
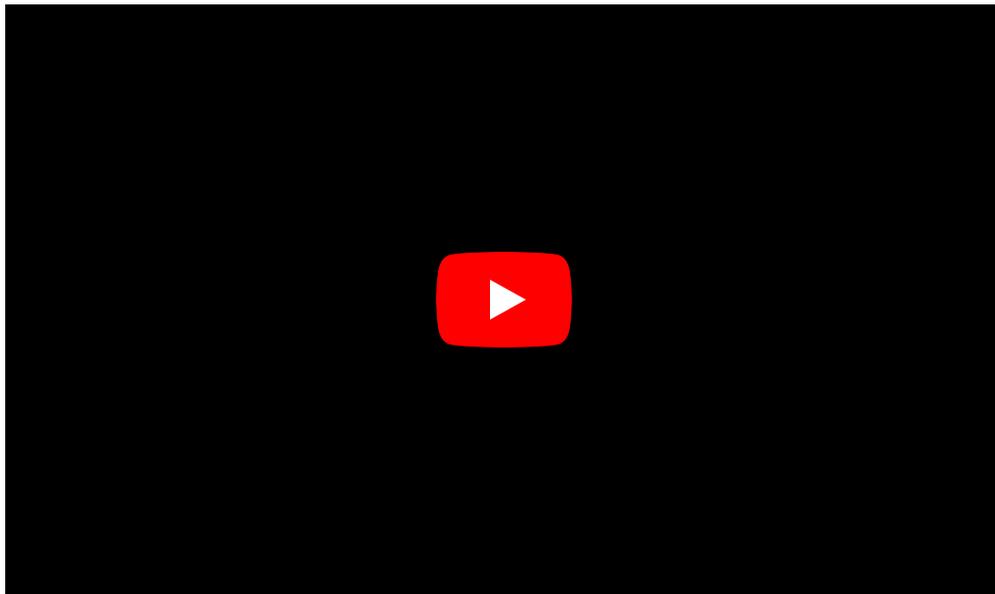
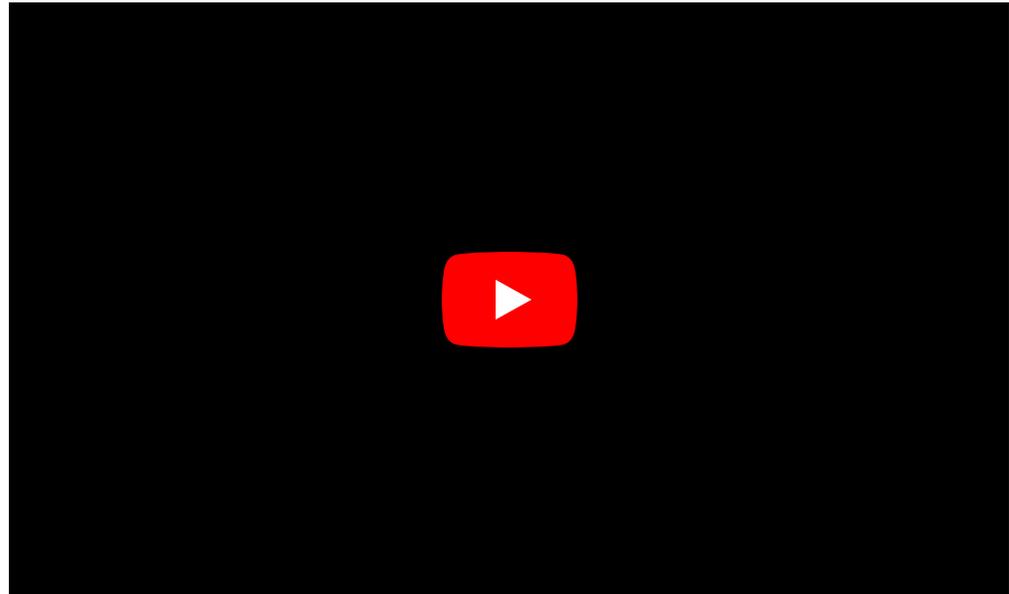
De realización obligatoria para las empresas

Que pueden realizar las empresas que son potencialmente peligrosas de manera voluntaria

Que se debe elaborar cuando se produce un accidente de trabajo

Que forma parte de la evaluación de riesgos laborales

Send



+ INFO