

# FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

UF1: INCORPORACIÓN AL TRABAJO

PRÁCTICA 2

**Actividad basada en el tema 3 del material didáctico.****1.- Define con tus propias palabras los siguientes conceptos (2 puntos):**

- **Convenio colectivo**: acuerdo suscrito entre los representantes de los trabajadores y los empresarios mediante el cual se regulan todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo.

- **Conflicto colectivo**: controversia entre uno o más grupos de trabajadores con un grupo o más de empresarios.

**2.Cita 3 ventajas y 3 inconvenientes del trabajo en equipo.(2 puntos)**Ventajas:

-Mejora la calidad del trabajo y del servicio ofrecido a los clientes.

-Mejora los métodos de trabajo.

-Mejora las relaciones interpersonales.

Inconvenientes:

-Se tarda más tiempo en evaluar y tomar decisiones.

-Requiere más tiempo que el trabajo individual.

-Se necesita mucho más tiempo y energía para formar un buen equipo de trabajo.

**3- A partir del conflicto colectivo que encontrarás en el siguiente enlace, responde brevemente a las siguientes preguntas. (Apartados 3.9 y 3.10 del material didáctico)**

CONFLICTO COLECTIVO COCA COLA

<http://www.publico.es/economia/conflicto-coca-cola-11-fechas.html>

**a)DEFINICIÓN DEL CONFLICTO(1 punto):**

Conflicto iniciado con la fusión de las ocho embotelladoras que la marca tenía en la Península Ibérica en una sola, en un proceso de integración del que resultó Coca-Cola Iberian Partners como compañía autorizada para preparar y envasar las bebidas en España y Portugal. Fruto de esa fusión, la compañía puso en marcha una serie de ajustes que le permitieran un ahorro de costes, entre los que estaba reducir la plantilla a través de diferentes medidas como las prejubilaciones, las bajas incentivadas o las recolocaciones, así como los despidos forzados en caso de que no se llegara al objetivo de la reestructuración.

Los sindicatos se negaron a aceptar el acuerdo si ello suponía el cierre de fábricas, como efectivamente ocurrió con las de Fuenlabrada, Palma de Mallorca, Alicante y Asturias.

**b)CAUSAS DEL CONFLICTO(1 punto):**

- Fusión de empresas
- Voluntad de la empresa de aumentar beneficios económicos
- Falta de comunicación empresa-trabajadores.
- Falta de voluntad de llegar a una solución consensuada.

**c)MÉTODOS DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO (2 puntos):**

-CONFRONTACIÓN: Los trabajadores de la planta de Fuenlabrada iniciaron una huelga indefinida para paralizar la producción de Coca-Cola en España. También se produjeron movilizaciones de apoyo a los trabajadores.

-NEGOCIACIÓN: Los sindicatos por su parte se sentaron en una mesa de negociación con el fin de alcanzar un pacto que no fue posible.

**4-Los trabajadores de una fábrica de productos lácteos con 400 asalariados (75 de ellos son técnicos y administrativos) deciden por**

**acuerdo mayoritario promover elecciones de representantes de los trabajadores. Responde a las siguientes cuestiones según la teoría estudiada sobre representación de los trabajadores:**

**a) ¿Deben elegirse delegados de personal o miembros de comité de empresa? Razona tu respuesta.(1 punto)**

Miembros de comité de empresa ya que es una empresa de más de 50 empleados.

**b) ¿Cuántos miembros corresponderían? Razona tu respuesta.(1 punto)**

Les corresponderían 13 miembros en el comité de empresa porque se trata de una empresa de menos de 500 trabajadores.

**Actividad basada en el tema 1 del material didáctico.**

**1. Repasa el apartado 1.4 del material didáctico y responde brevemente a las siguientes preguntas razonando tu respuesta (2.5 puntos):**

**a. Una asesoría desea contratar a un auxiliar contable para la campaña del IRPF. ¿Qué contrato de trabajo deberá suscribir?**

Contrato temporal por obra y servicio ya que la empresa necesita un profesional para realizar unas tareas concretas, de duración determinada y una obra (tarea) con sustantividad propia dentro de la empresa.

**b. Una empresa precisa reforzar la plantilla para atender al incremento de clientes que se produce en Navidad. ¿Qué tipo de contrato deberá suscribir?**

Contrato temporal por circunstancias de producción ya que se espera un aumento de producción en la empresa durante un espacio de tiempo concreto.

**2. ¿ Puede trabajar en horario nocturno un menor de 18 años? ¿qué horas del día comprende el horario nocturno? (1 punto)**

No, los menores no pueden trabajar de 22:00h a 6:00h que son las horas comprendidas dentro del horario nocturno.

**3. Indica para cada una de las situaciones siguientes que se producen en un centro de trabajo (3 puntos):**

- a.** La modificación del contrato de trabajo
- b.** A qué tienen derecho los trabajadores

c) Si la empresa debe seguir algún procedimiento

**1) José dispone de un contrato de profesor donde se describe como tarea la enseñanza de lengua extranjera en el centro escolar Las Palmas y le comunican que tendrá que hacerse cargo de la materia de lengua castellana.**

a) Modificación funcional horizontal: el trabajador realiza tareas del mismo grupo profesional.

b) El trabajador dispondrá de los mismos derechos y recibirá el mismo salario.

c) La empresa no tiene que seguir ningún procedimiento ya que esta modificación no requiere ni justificaciones ni formalidades ni está limitada en el tiempo.

**2) La responsable de contabilidad de una empresa (administrativa), debe ocuparse de las funciones de un ayudante de contabilidad (auxiliar administrativa) porque el mismo se encuentra temporalmente de baja por enfermedad común.**

a) Se trata de una movilidad funcional vertical descendiente ya que la responsable de contabilidad realizará funciones de un grupo profesional inferior.

b) Como la función es sustituir a un trabajador que está de baja por enfermedad común, se entiende que concurren dichos requisitos y que, una vez se reincorpore el ayudante, la responsable de contabilidad regresará de forma inmediata a sus tareas habituales.

La responsable dispone de los mismos derechos laborales y deberá percibir la misma retribución aunque realice tareas de una categoría profesional inferior.

c) Se requiere que existan razones técnicas y organizativas que hagan necesario el cambio de funciones y que dicha movilidad se realice durante el tiempo imprescindible. El cambio debe ser comunicado al representante de los trabajadores.

**3) A causa de las obras en una clínica dental, la dirección decide trasladar a dos higienistas bucodentales durante 9 meses a otra clínica dental mientras se realizan las obras.**

a) Estamos ante un desplazamiento temporal (dado que el tiempo en que serán desplazados no es superior a 12 meses dentro de 3 años),

b) Ante esta situación los higienistas tienen derecho a disponer de cuatro días laborables de permiso retribuido. Dichos cuatro días deben ofrecerse al trabajador por cada 3 meses de desplazamiento, es decir, en el presente supuesto dispondrán de un total 12 días de permisos. Además también tienen derecho a percibir gastos de viaje y dietas.

c) La empresa deberá notificar el desplazamiento a l@s higienistas con una antelación mínima de 5 días.

En caso de no estar de acuerdo los trabajadores con los motivos alegados por el empresario, podrán impugnar el desplazamiento ante la vía jurisdiccional social en el plazo de 20 días desde su notificación.

**4. Ante las siguientes causas de despido, determina si las mismas son objetivas o disciplinarias. NO ES NECESARIO JUSTIFICAR LA RESPUESTA. (3.5 puntos)**

- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los trabajadores de la empresa. → Despido disciplinario.
- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al puesto de trabajo → Despido disciplinario.
- Embriaguez habitual que afecta negativamente al trabajo. → Despido disciplinario
- La falta de adaptación del trabajador/a a las modificaciones técnicas del lugar de trabajo. → Despido por causas objetivas.
- La indisciplina o desobediencia al trabajo. → Despido disciplinario
- La ineptitud del trabajador. → Despido por causas objetivas.
- Acoso al empresario o a los compañeros de trabajo. → Despido disciplinario



**Actividad basada en el tema 2 del material didáctico:****1- Señala la diferencia fundamental entre las prestaciones contributivas y las prestaciones no contributivas.(2 puntos)**

Las prestaciones contributivas se otorgan a los españoles residentes en España y extranjeros residentes legalmente en España que han cotizado en la seguridad social cumpliendo el período mínimo de carencia exigido.

Las prestaciones no contributivas proceden de los impuestos de todos los españoles y se conceden a personas que no dispongan del período mínimo de cotización a la Seguridad Social y no tengan recursos económicos.

**2- ¿Quiénes pertenecen al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos?(2 puntos)**

Pertenecen los trabajadores por cuenta propia, así como el cónyuge y familiares de hasta segundo grado que colaboren con el titular de la actividad sin ser asalariados.

También se incluyen en este régimen los profesionales por cuenta propia cuyo trabajo requiere la afiliación a un colegio profesional y los socios de sociedades colectivas y comanditarias.

**3- Una trabajadora de 28 años de edad embarazada, en situación de alta en la Seguridad Social, acredita 120 días cotizados en los últimos 8 años y 580 días en el total de su vida laboral. ¿Tiene derecho a la prestación contributiva por maternidad? Justifica la respuesta. (2 punto)**

Sí, tiene derecho porque cumple con una de las condiciones para recibir dicha prestación que es que las mujeres mayores de 26 años deben haber cotizado 180 días en los 7 años anteriores a la fecha de baja o 360 días en toda su vida laboral.

**4- Indica los requisitos básicos para que un trabajador desempleado tenga derecho a la prestación por desempleo.(2 puntos).**

Requisitos para acceder a la prestación por desempleo:

- Estar en situación de paro involuntario, es decir, no haber finalizado la última relación laboral por baja voluntaria.
- Extinción del contrato por parte del empresario durante el período de prueba, habiendo transcurrido 3 meses, o cuando la relación laboral anterior dé lugar a una situación legal de desocupación.
- Suspensión del contrato o reducción de la jornada por un ERE.
- Ser trabajador fijo-discontinuo en período de inactividad.
- Estar afiliado y dado de alta en la Seguridad Social en el momento de la situación legal de desocupación, suscribir un compromiso de actividad, no estar en edad de jubilación, estar en situación de paro legal y haber cotizado un mínimo de 360 días los últimos 6 años.

**5- Francisco ha sufrido un accidente laboral cuando trabajaba de peón de albañil y tras estar 15 días en situación impeditiva (baja) y pasar por el Tribunal médico le indican que no podrá volver a realizar actividades de peón de albañil.(2 puntos).**

- ¿A qué tipo de incapacidad estará afecto y por qué? Estará afecto a una **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL (PARA LA PROFESIÓN HABITUAL)**, porque, aunque no pueda desempeñar actividades de su profesión habitual sí que podrá desempeñar actividades de otra actividad profesional.
- ¿Y si no pudiera realizar ningún tipo de actividad laboral? Estará afecto a una **INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA**, porque se entiende que no podrá volver a desempeñar



**REVISIÓN DE CONTENIDOS DE LA UF1**

**Responde de forma breve las siguientes preguntas:**

- 1) La norma básica/principal del Derecho del Trabajo se denomina:**

Estatuto de los Trabajadores

- 2) Pon un ejemplo de prestación contributiva: prestación por incapacidad temporal o permanente, jubilación, ...**

- 3) ¿Cuánto tiempo puede María estar de baja por una enfermedad común?**

365 días prorrogables a 180 días más en caso que se prevea que dentro de los 180 se pueda producir la curación. En caso contrario, después de los 365 días se le deberá dar el alta o bien iniciar un expediente de incapacidad permanente.

- 4) Señala un estilo de liderazgo:** Estilo democrático, Laise faire, paternalista, burocrático, participativo...

- 5) ¿Qué contrato usarías para María si termina de finalizar un ciclo de grado medio sanitario y va a empezar a trabajar por primera vez en el ámbito sanitario?**

Contrato de prácticas.

- 6) ¿Qué diferencia hay entre un desplazamiento y un traslado?**

Un desplazamiento es una de las modalidades de movilidad geográfica y se contempla como una medida exclusivamente temporal y limitada en el tiempo. Su duración puede prolongarse como máximo en 12 meses en un período de 3 años.

Si se excede ese límite temporal, legalmente se considera un traslado.

7) **El documento que el empresario tiene la obligación de entregar al trabajador y en el que se expresa con claridad las percepciones económicas del trabajador se denomina....nómina**

8) **¿Cómo se denomina al conjunto de reglas y normas que regulan las relaciones tanto individuales como colectivas entre trabajadores y empresarios? Derecho del Trabajo.**

9) **Si Luisa acude de forma habitual al trabajo con embriaguez, ¿cuál sería el despido más adecuado?**

Despido disciplinario

10) **Pon un ejemplo de causa de suspensión de contrato de trabajo.**  
Embarazo, huelga, excedencia,...

# **FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL**

**UF2: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**PRÁCTICA 1**

**Responde de forma breve a las siguientes preguntas del tema 5 con ayuda del material didáctico:****1.¿Qué es la cultura preventiva?**

La cultura preventiva es el conjunto de usos, costumbres y conocimientos que se destinan a prevenir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

Es un concepto que se utiliza en el contexto de la seguridad y de la salud en el trabajo.

**2.¿Qué es un accidente laboral? Pon un ejemplo de un accidente laboral que pueda producirse en el ámbito de tu familia profesional y de un accidente *in itinere*.**

El accidente laboral es una lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Accidente laboral: Lesión producida durante el desempeño de una actividad laboral como consecuencia de la misma o bien desplazándose al lugar de trabajo.

Sanitario → Corte.

Informático → Accidente derivado del contacto eléctrico: electrocución

Administración y educación infantil → Caída en un archivo.

Un accidente *in itinere* es un accidente que tiene lugar en los trayectos de ida y vuelta del trabajo.

**3.¿Qué diferencia hay entre una enfermedad común y una enfermedad profesional? Pon un ejemplo dentro de tu familia profesional.**

La enfermedad común está causada por factores ajenos al trabajo, así como a la organización del mismo, en cambio la enfermedad profesional es causada por la exposición crónica a situaciones adversas, tanto si están producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo por cuenta ajena como por la manera de organizarlo.

EJEMPLOS ENFERMEDAD COMÚN: Gripe, resfriado, conjuntivitis, gastroenteritis.

**EJEMPLOS ENFERMEDAD PROFESIONAL:**

- Familia sanitaria: Infección contagiada en centro de trabajo.
- Familia informática: Pérdida de agudeza visual.
- Familia administrativa: Tendinitis.

**4. Luis ha sufrido un accidente porque no ha tomado las medidas preventivas de uso obligatorio en su empresa. ¿Se considera el mismo un accidente laboral? ¿Por qué?**

No porque legislativamente, en la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, se determina que los accidentes de trabajo causados por imprudencia del trabajador no serán considerados como accidentes laborales.

**5. ¿Conoces el síndrome de burnout? Explica el mismo de forma breve (no más de 5 líneas) y expón dentro de qué tipo de enfermedad lo calificarías y por qué.**

La referida patología es un trastorno emocional de creación reciente que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Los síntomas más comunes son depresión y ansiedad, motivos de la gran mayoría de las bajas laborales.

El síndrome de burnout suele aparecer, en la mayoría de los casos, en las personas que han elegido su oficio de manera vocacional (es muy frecuente en enfermería, medicina y el profesorado) y con menos asiduidad en trabajos que se desempeñan de forma obligatoria. El principal detonante del síndrome de burnout es el entorno laboral y las condiciones de trabajo.

El empleado que está expuesto de manera continua a, entre otros, altos niveles de estrés, carga de trabajo excesiva, poca autonomía, malas relaciones en el trabajo y ausencia de apoyo en su entorno, falta de formación para desempeñar las tareas, etc, puede llegar a padecer un estrés crónico que acabe provocando el burnout. Por ese motivo, el vínculo entre el estrés y el burnout es muy fuerte.

Podemos calificar el síndrome como patología inespecífica porque la misma no está causada directamente por el trabajo, sino que la situación se ve agravada por los elementos que conforman el ambiente de trabajo.





- 1) Busca una infracción de cada tipo que podría cometer una empresa de tu ciclo profesional, nombra la infracción, así como el artículo infringido del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en materia de riesgos laborales (2.5 puntos).

INFRACCIÓN COMETIDA	Tipo de infracción	Artículo y ley infringida
La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.	INFRACCIÓN LEVE	11.1 <a href="#"><u>Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.</u></a>
Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.	INFRACCIÓN GRAVE	12.1 a) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.	INFRACCIÓN MUY GRAVE	13.2 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

**2) Calcula los delegados de prevención que tendrían las siguientes empresas (2.5 puntos):**

EMPRESA	Número TRABAJADORES	Número DELEGADOS DE PREVENCIÓN
Pedro López Jiménez (autónomo)	2	0
ILERNA ONLINE SL	55	2
Talleres MIRAVEN SA	549	4
Gallina Blanca S.L	1506	5
INDITEX	10.000	8

- ¿En cuáles de las empresas mencionadas en la tabla habrá comité de seguridad y salud?, ¿Por qué?

El comité de seguridad y salud se constituye en empresas con 50 trabajadores o más, por ello, tendrán Comité las empresas talleres MIRAVEN SA, Ilerna Online, Gallina Blanca S.L e INDITEX.

**3) ¿Qué diferencia hay entre el plan de prevención, el plan de autoprotección y el plan de emergencias? (2 puntos).**

El plan de prevención es un documento, aprobado por la dirección de la empresa, que recoge las actuaciones a llevar a cabo para poner en práctica los principios de acción preventiva. El plan de prevención deben conocerlo todos los miembros de la organización (trabajadores y directivos de la empresa).

El plan de autoprotección es un documento único que recoge la identificación y evaluación de riesgos, las acciones y las medidas para su prevención, el control de riesgos y el protocolo de actuación en caso de emergencia.

El plan de emergencias es un documento que define la secuencia de actuaciones a llevar a cabo para controlar una emergencia cuando se produzca y planificar la organización de los miembros de una empresa con los medios necesarios que la hagan posible.

#### **4)Selecciona la respuesta correcta según aparece en el material didáctico.(3 puntos).**

**4.1.Cuál de los siguientes es un derecho de los trabajadores en materia de riesgos laborales:**

- a)Cumplir las medidas de prevención
- b)Gratuidad de las medidas preventivas adoptadas.**
- c)Utilizar de forma adecuada las máquinas.
- d)No desactivar los dispositivos de seguridad y utilizarlos correctamente.

**4.2.Cuál de las siguientes es una obligación de los trabajadores en materia de riesgos laborales:**

- a)Contribuir a cumplir las obligaciones sobre seguridad y salud laboral establecidas por la autoridad competente.**
- b)La vigilancia de la salud mediante reconocimientos médicos
- c)suministro de equipos de protección individual
- d)gratuidad de las medidas preventivas.

**4.3.Las responsabilidades administrativas se producen...**

- a)por el incumplimiento de las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos.**
- b)por el incumplimiento del código penal
- c)por el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales por parte del trabajador.
- d)por el incumplimiento del Código civil.

#### 4.4. Los delegados de prevención...

- a) representan a los trabajadores y tienen funciones específicas en prevención de riesgos laborales.
- b) son un documento aprobado por la dirección de la empresa.
- c) Son una técnica de seguridad
- d) es un órgano paritario y colegiado de participación en la empresa.

**Actividad basada en el Tema 7 del material didáctico.****1) ¿Qué es el plan de prevención?**

El plan de prevención es el documento, aprobado por la dirección de la empresa, que recoge el plan de trabajo para poner en práctica los principios de acción preventiva. Deben conocerlo todos los trabajadores y directivos de la empresa.

**2) ¿Qué son los recursos preventivos?**

Los recursos preventivos son una o más personas designadas por el empresario, o miembros de los servicios de prevención o trabajadores de la empresa formados mínimamente en materia de prevención, que tienen que estar presentes en la realización de una actividad que vea agravada su peligrosidad.

**3) Señala los tipos de señalización de seguridad que aparece en el material didáctico y explica cada uno de ellos.**

-En forma de panel: señales que por la combinación de forma geométrica, colores y pictogramas, proporcionan una información, que se puede complementar con una señal adicional con información que no está específicamente codificada. Éstas señales pueden ser de prohibición (prohíbe un comportamiento determinado susceptible de provocar un peligro), de advertencia (advierte al trabajador de un riesgo o peligro), de obligación (obliga al trabajador a tener un comportamiento determinado), de salvamento o de socorro (proporciona indicaciones relativas a las salidas de socorro, a los primeros auxilios o a dispositivos de salvamento).

- Señales luminosas o acústicas: las señales luminosas son un conjunto de materiales transparentes o traslúcidos iluminados desde detrás o desde dentro. Las acústicas son una señal sonora codificada, emitida por medio de un dispositivo sin intervención de la voz humana.

- Comunicación verbal: mensaje verbal predeterminado en que se utiliza una voz humana o sintética.

- Señales gestuales: movimiento o disposición de los brazos o de las manos en forma codificada para guiar a las personas que hacen maniobras que constituyen un riesgo o peligro para los trabajadores.

#### **4) Cita los pasos a seguir ante un accidentado con quemaduras.**

- Eliminar la causa sacando a la víctima del foco térmico, apagando las llamas y retirando el producto químico si lo hay. Si es la ropa lo que está quemando, se debe cubrir con una manta o un abrigo y hacer rodar a la persona por el suelo.

- En todos los casos, enfriar lo más pronto posible las zonas quemadas con agua del grifo o de la ducha a una temperatura entre 10 grados y 20, durante un tiempo aproximado de 20 minutos.

- Proteger las zonas quemadas con apósitos estériles o con los más limpios que tengamos, humedecidos con agua.

- Instalar a la víctima en posición horizontal y cara arriba, envuelto en una o diversas mantas o abrigos; o en posición lateral de seguridad si la espalda está quemada. Si tanto la espalda como los costados están quemados, a la víctima se le coloca boca abajo, moviéndolo lo mínimo posible para no causarle más dolor.

- Evacuar urgentemente a la víctima a una unidad de quemados.

#### **5) Selecciona la respuesta correcta con ayuda del material didáctico (sólo una es correcta)**

##### **5.1. Para aplicar el plan de prevención es/son fundamental/es:**

- a) la evaluación de riesgos
- b) la planificación de la acción preventiva
- c) la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.
- d) la señalización de seguridad

##### **5.2.Cuál de las siguientes NO es una medida de prevención:**

- a) Seguridad en el trabajo
- b) Higiene industrial
- c) Ergonomía
- d) Barandillas

**5.3. Cuál de las siguientes es una medida de protección colectiva:**

- a) Redes de seguridad
- b) chaleco reflectante
- c) calzado de seguridad
- d) casco

**5.4. En el conato de emergencia:**

a) se utilizan los medios propios contra incendios y emergencias. No se debe arriesgar más de la cuenta y también se debe evitar a toda costa provocar un riesgo mayor. Una vez hecho esto, activar la alarma comunicándose con el CCE, solicitar ayuda e informar de la incidencia al CCE.

b) lo primero que hay que hacer es comunicar el incidente al CCE y asegurar su correcta recepción del mensaje de alarma. A continuación, se debe esperar cualquier comunicación del CCE y proceder a la actuación de los equipos de intervención.

c) debe ser declarado por personas autorizadas. El CCE, por su parte, debe comunicarla a todos los trabajadores, que deben incorporarse al grupo que les corresponda. Los equipos de intervención deberán colaborar con los recursos exteriores como los bomberos. Mientras, el CCE informará de la evolución de la emergencia.

d) Se señalizan las salidas de emergencia deben estar bien señalizadas y ser visibles y estar iluminadas. Es importante que el movimiento de todas las personas sea ordenado y que transcurra por las vías previstas.



