

EDITORIAL

LA VIGILANCIA DE LA SALUD, ASIGNATURA PENDIENTE

La vigilancia de la salud de los trabajadores constituye uno de los instrumentos fundamentales en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, la normativa obsoleta y deficiente que la reglamenta, así como la inexistencia de una organización y coordinación sanitaria adecuada, hace que la situación actual, en este campo preventivo, sea desalentadora.

Como todos sabemos, la vigilancia de la salud en nuestro país se quiere reiteradamente limitar a la realización exclusiva de reconocimientos médicos. La vigilancia de la salud debe configurarse, y así lo viene defendiendo UGT, como un aspecto global y multidisciplinar, que afecta a muchos niveles y aspectos de la vida del trabajador o la trabajadora.

La realidad demuestra, además, que no se realiza el número suficiente de reconocimientos y que, cuando éstos se producen, no están adaptados a los riesgos a los que está expuesto el trabajador o a las condiciones en que desarrolla su trabajo.

La vigilancia de la salud debe ser un verdadero medio de prevención de seguridad y salud en el trabajo, puesto que, hasta ahora, cuando en una empresa existe, sólo se emplea para constatar las deficiencias de la salud del

trabajador o para duplicar una asistencia sanitaria que él mismo tiene cubierta por el Sistema Público de Sanidad.

Por otra parte, es necesario alertar y denunciar la utilización abusiva como elemento persecutorio, sancionador o modificador de la relación laboral, que el empresario realiza de la vigilancia de la salud. Dicha vigilancia se sustenta en el respeto a la dignidad e intimidad del trabajador, pero lo cierto es que en muchos casos esto no se produce. El empresario utiliza la información confidencial sobre el estado de salud del trabajador para adoptar, directa o indirectamente, medidas perjudiciales para éste. La dificultad de probar la relación de causalidad entre el conocimiento del estado de salud del trabajador y las acciones adoptadas, junto con la utilización generalizada de mecanismos indirectos de represión, colocan al trabajador en una clara situación de indefensión frente a la vulneración de sus derechos.

Para UGT, es una prioridad luchar frente a estas prácticas y potenciar el desarrollo real de la vigilancia de la salud en los términos aquí expuestos, además de exigir que los poderes públicos tengan una clara voluntad política de que la vigilancia de la salud deje de ser “la asignatura pendiente”.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 2 / Marzo-Abril 2001

Editorial	1	Preguntas y Respuestas	3
Noticias	2	Fichas prácticas	4
Normativa	3		





El 28 de abril se celebra, a instancias de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), como acto reivindicativo en defensa y denuncia de las condiciones de trabajo y su repercusión en la Seguridad y Salud en el Trabajo

En esta ocasión, el escenario es, si cabe, mucho peor que otros años; como consecuencia del Decreto del pasado 2 de marzo, en el que, de forma unilateral, el Gobierno ha impuesto una reforma laboral muy lesiva para las condiciones de trabajo, agravando la precariedad en el empleo (uno de los factores que más directamente repercuten en la siniestralidad laboral en nuestro país, que mantiene el doloroso récord de siniestralidad laboral en la UE, con un aumento del

49% de accidentes de trabajo, en los cinco años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, LPRL).

Tras la actuación del Gobierno (que ha roto el diálogo social) con la aplicación unilateral de una reforma laboral, mediante un decreto que agrede frontalmente las condiciones de trabajo, introduce mayor flexibilidad, desregula el contrato a tiempo parcial y aplica un contrato para la formación desnaturali-

zado. Como consecuencia de todo ello, se incrementará la temporalidad y aumentarán las transferencias de los riesgos más peligrosos hacia pequeñas empresas, al no haberse regulado la subcontratación de actividades, en definitiva, traerá más precarización.

La incidencia de esta Reforma en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, va a traer como consecuencias, a corto y medio plazo, un incremento de la siniestralidad con una clara desregulación y precarización del contrato a tiempo parcial (sobre todo, a los jóvenes y las mujeres). Es por ello que, ante esta agresión, debemos mantener una actitud beligerante, enmarcando las movilizaciones en acciones más contundentes.

Unido a todo lo anterior, la falta de aplicación de la LPRL por parte de los empresarios, (alegan desconocimiento de la misma, después de 5 años de vigencia) y la total ausencia de voluntad política de las Administraciones (la Central y las Autonómicas), nos muestran una situación a la que debemos hacer frente de manera prioritaria.

Los sindicatos llevamos más de cuatro años haciendo propuestas y el resultado ha sido: “oídos sordos” a nuestras peticiones y propuestas. A estas alturas, no se puede argumentar por el Gobierno la necesidad de un “informe” para tomar medidas, cuando resulta que el Plan de Acción Nacional contra la Siniestralidad (refrendado políticamente por todas las partes implicadas, el 4 de noviembre de 1998 en una Cumbre sobre Salud y Seguridad en el Trabajo) define claramente ocho áreas de actuación y 75 medidas concretas. Desde entonces, el Gobierno no ha hecho nada.

Tenemos que intensificar la acción sindical en Seguridad y Salud en el Trabajo, realizando asambleas en los centros de trabajo como objetivo prioritario, manifestaciones y concentraciones a lo largo de la semana del 28 de abril, trabajando desde ahora en conseguir la mayor participación posible en los actos y asambleas que se realicen.

Estas movilizaciones deben estar dirigidas a exigir el cumplimiento empresarial de las normas preventivas incluidas en la LPRL, a denunciar y explicar lo lesivo del Decretazo para las condiciones de trabajo (crea más precariedad y, en consecuencia, más siniestralidad) y a exigir de las Administraciones el cumplimiento de los acuerdos suscritos, así como una actuación eficaz como garantes del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

REAL DECRETO 700/1998, de 24 de abril de 1998 por el que se modifica el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo de 1995. Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas.

BOE 24 de abril de 1998

REAL DECRETO 988/1998, de 22 de mayo, por el que se modifica la Instrucción Técnica Complementaria MIE-APQ-006, "Almacenamiento de líquidos corrosivos"

BOE n°. 124 de 24 de mayo de 1998

REAL DECRETO 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

B.O.E. de 17 de julio de 1998.

REAL DECRETO 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

B.O.E. de 18 de septiembre de 1998.

REAL DECRETO 2115/1998, de 2 de Octubre, sobre transporte de mercancías peligrosas por carretera.

BOE de 16 de Octubre de 1998

REAL DECRETO 2225/1998 de 19 de Octubre, sobre transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.

BOE de 2 de Noviembre de 1998.

REAL DECRETO 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

RESOLUCIÓN de 8 de Abril de 1999, sobre Delegación de Facultades en Materia de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción, complementa art. 18 del REAL DECRETO 1627/1997, de 24 de Octubre de 1997, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción.

LEY 19/1999, de 29 de Abril de 1999 por la que se modifica la Ley 14/1994, de 28 de Diciembre de 1994 por la que se Regulan los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamentos en la Comunidad de Madrid.

BOE de 17 de agosto de 1999

Pregunta: Soy delegado de Prevención de UGT en una empresa del sector metalúrgico en Bilbao, contamos con un Servicio de Prevención Propio en el cual existe un médico de empresa, desde hace tiempo estoy denunciando ante el Director de Recursos Humanos de mi empresa la práctica habitual parte de este médico, de la persecución de que son objeto los trabajadores que se dan de baja laboral para ejercer el control del absentismo. El médico me dice que el director de recursos humanos se lo impone. ¿Es legal que el servicio de prevención practique el control del absentismo?, ¿a dónde puedo denunciarlo, en caso de que sea ilegal?.

Respuesta: Es completamente ilegal que un componente del Servicio de Prevención en concreto el área sanitaria se dedique a realizar funciones distintas de las que les encomienda la Ley y en este sentido el artículo 15 del Reglamento de Servicios de prevención encomienda para los S.P. Propios funciones claras como el diseño preventivo de los puestos de trabajo, identificación y evaluación de riesgos, etc., así como, lo establecido en el artículo 37 apartado 3 de la misma Disposición. En este sentido, la vigilancia de la salud a desarrollar por los sanitarios del servicio de prevención respecto a las ausencias del trabajo, deben limitarse tan solo a establecer la causa de la ausencia en relación con los riesgos a los que está expuesto el trabajador en su centro de trabajo. Igualmente, les obliga al mantenimiento confidencial de datos inherentes a los trabajadores respecto a los datos sanitarios de estos.

Las acciones inmediatas debe ser la interposición de una denuncia ante la Inspección de Trabajo y la autoridad sanitaria de tu Comunidad Autónoma.

Pregunta: Soy Delegado de Prevención y me gustaría saber como interpretar la dedicación exclusiva que la Ley de Prevención y el Reglamento de los Servicios de Prevención establece para los integrantes del Servicio de Prevención y en concreto de los sanitarios que forman parte del mismo. ¿Esto significa que deben estar presentes toda la jornada laboral y en cada turno?

Respuesta: Respecto a la duda de interpretación planteada con relación al término "dedicación exclusiva", en el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece con respecto a los componentes de dichos servicios, y, en su caso concreto, al personal sanitario integrante del mismo, significa que no puede compaginar esas tareas con otras actividades en la misma empresa. Ahora bien, en cuanto al tiempo de permanencia en la empresa, la legislación establece que el horario deberá ser lo suficiente para poder desempeñar las tareas encomendadas y, por supuesto, legal desde el punto de vista de la contratación laboral. Esta redacción tan confusa está originando no pocos problemas de interpretación, por lo sería necesario concretar en negociación colectiva el tiempo de permanencia de los integrantes del servicio de prevención.

Respecto a la otra cuestión planteada, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece una serie de obligaciones empresariales y de cómo debe organizar la prevención el empresario, así como, los derechos del trabajador respecto a sus condiciones de trabajo, por ello, debe garantizarse la presencia de los sanitarios del servicio de prevención en todos y cada uno de los turnos de trabajo en que se realicen actividades productivas en la empresa.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org**

LUMINACIÓN

Puesto de trabajo

Trabajadores afectados

Fecha realización

Fecha próxima realización

- 1.- Se han emprendido acciones para conocer si las condiciones de iluminación de la empresa se ajustan a las diferentes tareas visuales que se realizan. SI No *Para mejorar las condiciones de trabajo, deberían planificarse acciones para conseguir los mínimos especificados en la legislación.*
- 2.- Los niveles de iluminación existentes (general y localizada) son los adecuados, en función del tipo de tarea, en todos los lugares de trabajo o paso. SI No *La normativa recoge los niveles de iluminación requeridos para diferentes tareas. Las PVD's tienen requerimientos especiales.*
- 3.- Se ha comprobado que el número y la potencia de los focos luminosos instalados son suficientes. SI No *Una instalación de iluminación debe disponer de suficientes puntos de luz que proporcionen los niveles de iluminación requeridos.*
- 4.- Hay establecido un programa de mantenimiento de las luminancias para asegurar los niveles de iluminación. SI No *El establecimiento y cumplimiento de estos programas es fundamental para asegurar unos niveles de iluminación adecuados.*
- 5.- Entre las actuaciones previstas en el programa de mantenimiento, está contemplada la sustitución rápida de los focos luminosos fundidos. SI No *Es de utilidad organizar un sistema ágil de comunicación y resolución de deficiencias y disponer de una reserva de focos luminosos.*
- 6.- El programa de mantenimiento contempla la limpieza regular de focos luminosos, luminarias, difusores, paredes, etc. SI No *La acumulación de polvo y suciedad en estos puntos reduce notablemente el rendimiento de la instalación.*
- 7.- El programa de mantenimiento prevé la renovación de la pintura de paredes, techos, etc. y la utilización de colores claros y materiales mates. SI No *La atención prestada a estos aspectos permite obtener un mayor aprovechamiento del sistema de iluminación.*
- 8.- Todos los focos luminosos tienen elementos difusores de la luz y/o protectores antideslumbrantes. SI No *La visión directa de focos luminosos descubiertos puede producir deslumbramientos. Corrija esa situación.*
- 9.- La posición de las personas evita que éstas trabajen de forma continuada frente a las ventanas. SI No *La visión directa de grandes superficies luminosas puede producir deslumbramientos. Modifique la orientación o coloque persianas.*
- 10.- Los puestos de trabajo están orientados de modo que se eviten los reflejos en las superficies de trabajo y PVD's. SI No *Reorganice los puestos de trabajo para que la luz incida lateralmente sobre el plano de trabajo.*

CRITERIOS DE VALORACIÓN

Situación CORRECTA	Si se responde afirmativamente a TODAS las preguntas	Normativa aplicable: Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo
Situación MEJORABLE	Entre 1 y 4 respuestas negativas	
Situación DEFICIENTE	Entre 5 y 7 respuestas negativas	
Situación MUY DEFICIENTE	Más de 7 respuestas negativas	



¿Qué es y cómo abordar la evaluación de riesgos en las empresas?

El artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores

1. Algunas cuestiones de interés

¿Porqué?:

Es una obligación legal para el empresario (Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

¿Para qué sirve?:

La evaluación de riesgos no es un fin en sí misma. Es un medio para alcanzar un fin: controlar los riesgos para evitar daños a la salud derivados del trabajo (accidentes y enfermedades laborales) ahorrando costos sociales y económicos al país y a su propia empresa.

¿Quién la tiene que hacer?:

Puede realizar la evaluación de riesgos:

- El propio empresario.
- Trabajadores de la empresa designados por el empresario. Servicios de Prevención propios.
- Servicios de Prevención externos.

El empresario debe decidir quién llevará a cabo la evaluación de riesgos, aunque la selección deberá llevarse a cabo consultando con los trabajadores y/o sus representantes.

En cualquier caso, el empresario es, en última instancia, el responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de su empresa.

¿Cómo ha de hacerse?:

A partir de la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos deberá extenderse, inicialmente, a toda la empresa.

Posteriormente deberá realizarse en los puestos de trabajo que se vean afectados por:

- Modificaciones en los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, o el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Un cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

¿Cómo se hace?:

Existen distintas formas de llevar a cabo una evaluación de riesgos, muchas de ellas están contenidas en normativas específicas; en otros casos, el INSHT puede suministrarle distintas metodologías diseñadas y validadas para ello, e informarle de cuál puede ser la más idónea según la actividad de su empresa.

¿Podré hacerla yo mismo?:

Cualquiera que realice una evaluación de riesgos de una empresa deberá tener conocimientos sobre los siguientes aspectos:

- Características de los lugares de trabajo, actividades concretas realizadas por los “trabajadores, sustancias químicas, herramientas, máquinas, instalaciones y sistemas de transporte utilizados en la empresa, así como conocimientos sobre sus propiedades y estado, y sobre las instrucciones para su manejo.
- Conocimientos sobre los distintos riesgos existentes en el sector de actividad de que se trate, sus causas más comunes y sus consecuencias más probables.
- Requisitos legales y disposiciones, reglamentos y normas relativos al sector al que pertenece su empresa.

En muchos casos, el empresario, con la ayuda de aquellos trabajadores que tengan conocimiento y experiencia en estos temas, y asesorándose en los Organismos adecuados podrá realizar la evaluación de riesgos de su empresa.

No obstante, en otros casos en los que se realicen en la empresa actividades o se utilicen equipos o productos cuyos riesgos sean relativamente difíciles de evaluar, si no se dispone de conocimientos o medios técnicos especializados, porque se requieran análisis o mediciones específicas, será necesario recurrir a Servicios de Prevención externos. En cualquier caso, el pequeño o mediano empresario dispone de ciertas ventajas para la realización de las evaluaciones de riesgos por sí mismo, entre ellas se encuentra el conocimiento preciso de las actividades, organización y medios de su propia empresa y el hecho de que los riesgos son bastante comunes en un mismo sector de actividad y deberían ser conocidos por el empresario.

2. Esquemas ilustrativos

El siguiente esquema puede ayudarle a comprender el contenido de una evaluación de riesgos ya calibrar las posibilidades de realizarla con sus propios medios.

① **Información:** Esencial sobre todo lo referente a:

- Normas legales y reglamentos relativos a la prevención de riesgos laborales.
- Riesgos conocidos característicos de su sector.
- Datos sobre accidentes y enfermedades profesionales de su sector y causas.
- Datos sobre accidentes y enfermedades profesionales de su propia empresa.

Donde conseguirla

- Organismos competentes en prevención de riesgos laborales.
- Estadísticas oficiales.
- Asociaciones empresariales.
- Cámaras de comercio.
- Publicaciones técnicas.
- Sus propios trabajadores y/o representantes.

② **Identificación de peligros:**

Es necesario identificar los peligros relacionados con todos los aspectos del trabajo.

- Ambiente general de los locales de trabajo.
- Maquinaria, herramientas.
- Instalaciones generales.
- Medios de transporte interior.
- Productos químicos.
- Organización del trabajo.

Como identificarlos

- Conocimiento teórico (ver apartado anterior).
- Observación de las actividades o procesos.
- Observación de las condiciones de los lugares de trabajo.
- Inspección de los puestos de trabajo.
- Consulta a sus trabajadores y/o representantes.

③ **Identificación de trabajadores expuestos:** Es necesario identificar a los siguientes trabajadores.

- Trabajadores fijos (producción, distribución, venta).
- Trabajadores que realizan tareas de apoyo (limpieza, mantenimiento...).
- Subcontratistas.
- Autónomos.
- Temporales.
- Estudiantes, aprendices, trabajadores en prácticas.
- Personal administrativo.

Como identificarles

- Análisis de las tareas realizadas por cada trabajador.
- Peligros a los que está sometido cada trabajador en las tareas que realiza.
- Consulta a sus trabajadores y/o representantes.

④ **Valoración global de riesgos:**

Es necesario valorar la probabilidad de que los elementos peligrosos identificados produzcan a los trabajadores un daño (accidente, enfermedad, etc.), así como su gravedad en las condiciones en que se realizan habitualmente en la empresa.

Comparación de las observaciones realizadas en las etapas anteriores con los requisitos y recomendaciones existentes en:

- Requisitos legales, niveles de exposición a riesgos laborales.
- Normas UNE, normas internacionales y/o de distintos sectores industriales.
- Instrucciones de uso y mantenimiento de los sistemas de control que existan (sistemas de ventilación o extracción, equipos de protección individual...).
- Instrucciones de uso y mantenimiento de los fabricantes de máquinas y equipos.
- Frases de riesgo y prudencia de las etiquetas de los productos químicos.
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Buenas prácticas laborales.

⑤ **Evaluación específica de ciertos riesgos:**

Si consideras que no dispone de conocimientos y medios para la evaluación en casos tales como:

- Riesgos de tecnologías nuevas.
- Riesgos para la salud de algunos productos químicos.
- Riesgos de equipos o instalaciones complejas.
- Debe recurrirse a un Servicio de Prevención Externo.

3. ¿Y después, qué?

La evaluación de riesgos es el punto de partida de la acción preventiva en la empresa, y no es un fin en sí misma sino un medio con el objetivo último de prevenir los riesgos laborales, siendo prioritario actuar antes de que aparezcan las consecuencias. Así pues, una vez realizada la evaluación, habrá que llevar a cabo las siguientes actuaciones:

Establecer las prioridades preventivas. Definir un orden de actuación sobre riesgos. En función de su gravedad y el nº de trabajadores afectados.

Una vez establecido el orden de actuación, deben adoptarse las medidas preventivas con el orden de prioridad siguiente:

- ◆ Combatir los riesgos en su origen.
- ◆ Eliminar los riesgos (sustitución de elementos peligrosos por otros seguros).
- ◆ Reducir los riesgos que no pueden ser eliminados implantando los sistemas de control adecuados.

Aplicar medidas de protección colectiva antes que individuales.

Hay que recordar que estas actuaciones no deben considerarse accesorias sino que deben englobarse en la actividad habitual de la empresa, ya que las situaciones de riesgo en el lugar de trabajo pueden general daños a las personas, pero también defectos en la producción, averías y diversidad de incidentes, todos ellos generadores de costes para la empresa.



Primeros Auxilios

La rápida actuación ante un accidente puede salvar la vida de una persona o evitar el empeoramiento de las posibles lesiones que padezca; así pues, ha de ser un objetivo prioritario de la empresa organizar los primeros auxilios con los medios suficientes tanto humanos como materiales, manteniendo los equipos bien entrenados, adecuándolos a los riesgos propios de la empresa y de acuerdo con la legislación

El art. 20 del cap. III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE n° 269, de 10 de noviembre de 1995) señala como obligación del empresario el análisis de las posibles situaciones de emergencia, así como la adopción de

las medidas necesarias, entre otras, en materia de primeros auxilios. En este número trataremos los aspectos principales que deben tenerse en cuenta en la organización de los primeros auxilios en la empresa.

Aspectos principales en la organización de los primeros auxilios en la empresa

Tal como indica la mencionada Ley, los puntos que se deben considerar en la organización de los primeros auxilios en la empresa son los siguientes:

- Designación del personal encargado de poner en práctica las medidas en materia de primeros auxilios.
- Organización de las relaciones que sean necesarias con servicios externos para garantizar la rapidez y eficacia de las actuaciones.
- Comprobación periódica del correcto funcionamiento de estas medidas.
- Formación adecuada del personal, disposición del material adecuado y número suficiente de personal; todo ello en función de los riesgos de cada empresa.

Material de primeros auxilios

A modo de recomendación, el contenido mínimo básico que debe contener un botiquín de empresa sería: tijeras y pinzas; 20 apósitos estériles adhesivos, en bolsas individuales; 2 parches oculares; 6 triángulos de vendaje provisional; gasas estériles de distintos tamaños, en bolsas individuales; celulosa; esparadrapo; vendas; guantes; manta termo-aislante; mascarilla de reanimación cardio pulmonar; agua o solución salina al 0,9% en contenedores cerrados desechables, si no existen fuentes lava-ojos; toallitas limpiadoras sin alcohol, si no se dispone de agua y jabón; bolsas de plástico para material de primeros auxilios usado o contaminado.

El material contenido en los botiquines debe estar ordenado, ha de ser exclusivamente de primeros auxilios, se debe reponer el material usado y verificar la fecha de caducidad y el contenido ha de estar acorde con el nivel de formación del socorrista.



Cadena de socorro

Entre la víctima y la atención especializada existen una serie de eslabones que deben ser informados, formados y entrenados para

Testigos

Debido a la importancia de esta figura dentro de la organización de los primeros auxilios, sería conveniente que todos los trabajadores estuvieran informados (carteles informativos, charlas informales, folletos explicativos, etc.) sobre lo que en primeros auxilios se conoce como PAS: Proteger, Avisar, Socorrer.

Proteger: Antes de actuar, hemos de tener la seguridad de que tanto el accidentado como nosotros mismos estamos fuera de todo peligro.

Por ejemplo, ante un ambiente tóxico, no atenderemos al intoxicado sin antes proteger nuestras vías respiratorias (uso de máscaras con filtros adecuados) pues, de lo contrario, nos accidentaríamos nosotros también.

Avisar: A continuación, siempre que sea posible, daremos aviso a los servicios sanitarios (médico, ambulancia, etc.) de la existencia del accidente, y así activaremos el Sistema de Emergencia. Inmediatamente después, y en espera de ayuda, podemos empezar a socorrer.

Socorrer: Una vez hemos Protegido y Avisado, procederemos a actuar sobre el accidentado, reconociendo sus signos vitales siempre por el siguiente orden: primero, la conciencia; segundo, la respiración, y tercero, el pulso.

Los responsables de grupo (jefes de taller, mandos intermedios, encargados, etc.) y aquellos que trabajen en zonas de riesgo deberían recibir una formación específica, de un día de duración, cuyo contenido mínimo podría ser: definición de alerta y su importancia en los primeros auxilios, descripción de todos los eslabones de la cadena de socorro, formas de avisar, mensajes tipo y ejercicios prácticos en la empresa.



asegurar la rapidez y eficacia de la actuación frente a emergencias: testigos, telefonistas y socorristas.

Socorristas

A la hora de decidir el número de socorristas que se han de formar en una empresa, hay que tener en cuenta: el número de trabajadores, la estructura de la empresa, la distribución de los trabajadores en la empresa, el tipo de trabajo, los riesgos existentes, los turnos de trabajo, la distancia que hay de la empresa a los servicios médicos externos, etc.

Una cifra orientativa para una situación de riesgo bajo (ej.: oficinas) sería de un socorrista por cada 50 trabajadores por turno. La formación en socorrismo laboral debería dividirse en tres grandes bloques:

Formación básica

El socorrista debe estar capacitado para atender situaciones de emergencia médica, como: pérdida de conocimiento, paros cardio-respiratorios, obstrucción de vías respiratorias, hemorragias y shocks.

Formación complementaria

Además de esta formación básica, el socorrista debería tener una formación complementaria que le permitiera atender situaciones consideradas como urgencia médica: quemaduras, contusiones, fracturas, luxaciones, esguinces, heridas, urgencias abdominales, torácicas, neurológicas y ginecológicas e intoxicaciones en general.

Formación específica

Aparte de la formación básica y complementaria, y atendiendo a los riesgos existentes en la empresa, es conveniente tener una formación muy específica. Por ejemplo el socorrista que trabaja en una empresa química debería dominar con soltura las siguientes técnicas:

rescate en ambiente tóxico, oxigenoterapia, quemaduras químicas, intoxicaciones por productos químicos específicos y accidentes debidos a incendios y explosiones.

El socorrista laboral que reciba esta formación debe ser voluntario, debe tener, además de los conocimientos básicos y generales, una formación específica en relación con los riesgos existentes y debe recibir periódicamente cursos de reciclaje.

Telefonistas

De la persona que se ocupa en la empresa de atender las llamadas de teléfono depende la transmisión rápida, correcta y eficaz de la solicitud de ayuda.

