

Agrupación Profesional de Servicios Públicos. Turno Libre

TEMA 5

Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales: Derecho a la protección. Información, consulta y participación de los trabajadores. Obligaciones de los trabajadores. Medidas de emergencia. Vigilancia de la salud. Protección de la maternidad. Primeros auxilios.

Autores/as:

Alfonso P. Sánchez Sánchez,

Lorena Gómez Fenoll,

Rosa María Túnez Sánchez

Ana María Sandoval Rubio

Actualiza: Lorena Gómez Fenoll

Fecha actualización: 07/11/2022

ÍNDICE

RESUMEN.....	2
OBJETIVOS.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	5
3. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	9
3.1 DELEGADOS DE PREVENCIÓN.....	9
3.2 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.....	9
4. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	10
5. MEDIDAS DE EMERGENCIA.....	11
6. VIGILANCIA DE LA SALUD.....	11
7. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....	14
8. PRIMEROS AUXILIOS.....	15
8.1 MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS.....	16
8.2 LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS.....	17



Creative Commons License Deed Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 España (CC BY-NC-SA 3.0 ES)

RESUMEN.

La Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Bajo este mandato constitucional y como transposición de la Directiva Europea 89/391/CEE, aparece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Algunos de los aspectos más importantes que recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son los siguientes:

- Derecho a la Protección frente a los riesgos laborales.
- Información, consulta y participación.
- Obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.
- Medidas de emergencia en los centros de trabajo.
- Vigilancia de la salud.
- Responsabilidades y sanciones.

La LPRL tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores, estableciendo como principios generales:

- La prevención de los riesgos profesionales.
- La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.
- La información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Asimismo, el empresario tiene el deber de garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores. Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante exámenes de salud, que son específicos en función de los riesgos presentes en el puesto de trabajo, con el fin de detectar indicios de posibles daños causados por esos riesgos y evitar su evolución a una enfermedad en la que fuera necesaria ya una intervención del tipo asistencial.

La LPRL también regula la protección específica de la maternidad. Se debe evaluar el riesgo al que esté expuesta una trabajadora en situación de embarazo o en periodo de lactancia con el fin de determinar los riesgos puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

La LPRL establece de igual forma la necesidad de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

OBJETIVOS.

1. Conocer el origen, la finalidad y los aspectos más importantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Saber cuáles son los derechos y las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo:
 - Información, consulta y participación.
 - Medidas de emergencia.
 - Vigilancia de la salud y primeros auxilios.
 - Protección de la maternidad.

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Bajo este mandato constitucional y como transposición de la Directiva Europea 89/391/CEE, aparece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que no se limita al cumplimiento formal de un conjunto predeterminado de los deberes y obligaciones recogidos en la LPRL o a la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La LPRL se aplica:

- A los trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas. (Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado).

La LPRL no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

–Policía, seguridad y resguardo aduanero.

–Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

–Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

El artículo 4 de la LPRL define los siguientes conceptos:

a) **Riesgo laboral**: posibilidad de que un trabajador pueda sufrir, durante el ejercicio de su función, un determinado daño derivado del trabajo.

b) **Prevención**: conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividades de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

c) **Protección**: conjunto de técnicas previstas para disminuir las consecuencias de un accidente. Es complementaria a la prevención.

d) **Condiciones en el trabajo**: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes responsabilidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Según el art. 14 de la LPRL, los trabajadores, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho, supone la existencia de un consecuente deber del empresario de protección de todos los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Como consecuencia de ello, en el marco de esta responsabilidad, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores. Entre ellas se encuentran:

1) Realizar la Evaluación de riesgos:

El empresario debe realizar una evaluación inicial para identificar y evaluar los riesgos que pueden suponer para el personal, en relación a la actividad que realizan y al puesto y al centro donde están desempeñando esa función. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Esta evaluación deberá ser actualizada cuando:

- Cambien las condiciones de trabajo.
- En todo caso, se revisará, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Para el personal de la Administración Regional, dichas evaluaciones de riesgos se realizan a través de sus distintos Servicios de Prevención de Riesgos Laborales Propios.

2) Planificar la actividad preventiva:

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado de “Evaluación de riesgos” pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el servicio de prevención de riesgos laborales propondrá las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

En la Administración Regional, dichas medidas deben ser acometidas por los responsables de los centros de trabajo, debiendo estar planificadas e incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

3) Informar y formar a los trabajadores:

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información necesaria (art. 18 LPRL) en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud del personal empleado público en el trabajo, tanto aquellos que afecten al centro donde esté ubicada la persona como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.
- En la Administración, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará, así mismo, a los delegados de prevención como representantes de los trabajadores.
- La Administración deberá así mismo, informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos. Esta responsabilidad recae en el jefe de servicio, coordinador o responsable de la unidad o centro donde esté ubicado el personal empleado.

En cumplimiento del deber de protección y según el art. 19 de la LPRL, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Como norma general, en la Administración regional de Murcia, la formación la imparte el personal que integra los distintos servicios de prevención.

- 4) Consultar y permitir la participación de sus trabajadores en materia de prevención:

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

- 5) Paralizar la actividad en caso de riesgo grave e inminente:

Cuando los trabajadores estén o puedan estar en una situación de riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo (situación en la que es probable que se materialice en un futuro inmediato, pudiendo suponer un daño grave para la salud de los trabajadores) el empresario está obligado a:

- Informar a los trabajadores afectados de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o las medidas que deban adoptarse en materia de protección.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones para que en caso de peligro grave o inminente los trabajadores puedan paralizar la actividad, y si fuera necesario, abandonar de inmediato el puesto de trabajo.
- Disponer de lo necesario para que un trabajador que no pueda ponerse en contacto con sus superiores jerárquicos, ante una situación de peligro grave o inminente, pueda adoptar las medidas necesarias para poder evitar las consecuencias de dicho riesgo.

- 6) Adopción de medidas para situaciones de emergencia:

El empresario debe analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

- 7) Vigilancia de la Salud de sus trabajadores.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

3. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario (los empleados públicos a la propia Administración), así como a los delegados de prevención, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

3.1 DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo al número de éstos. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la Administración en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Administración, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia preventiva.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

3.2 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración en materia de prevención de riesgos. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por personal de la Administración en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la Administración. A tal efecto, se debatirán

los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

4. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Según el art. 29 de la LPRL, corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

El personal trabajador, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de sus correspondientes jefes, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Administración, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, a los delegados sindicales o delegados de prevención o al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de cualquier persona trabajadora.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

6.º Cooperar con la Administración para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud del personal trabajador.

El incumplimiento por el personal empleado público de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

5. MEDIDAS DE EMERGENCIA

El empresario teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, debe analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento (art. 20 LPRL).

El citado personal debe poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas. Dicha formación la imparte, como norma general, el personal adscrito a los distintos Servicios de Prevención de la Administración regional.

6. VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud (art. 22 LPRL) es la actividad que permite analizar el estado de salud de los trabajadores en relación con las condiciones de su puesto de trabajo, con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo y controlar los riesgos derivados de la ejecución del mismo que puedan conllevar un daño para la salud del trabajador que lo está desempeñando, con el fin de que posteriormente se planifique una intervención para hacer frente a esos problemas y riesgos.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante exámenes de salud, que son específicos en función de los riesgos presentes en el puesto de trabajo, con el fin de detectar indicios de posibles daños causados por esos riesgos y evitar su evolución a una enfermedad en la que fuera necesaria ya una intervención del tipo asistencial.

El resultado de los exámenes de salud puede servir para adaptar el trabajo a la persona y poner de manifiesto si las medidas de prevención que se están adoptando son las adecuadas para eliminar o reducir los riesgos que puedan ocasionar una alteración en la salud del trabajador y conseguir que éste pueda realizar sus funciones en condiciones óptimas de salubridad y seguridad.

CARACTERÍSTICAS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

La LPRL, dentro del marco genérico de la garantía de seguridad que corresponde al empresario, regula las características que debe reunir la vigilancia de la salud para conseguir que sea eficaz y se realice con las máximas garantías para el trabajador.

Las principales características son:

- Garantizada por el empresario: La Administración garantizará al personal trabajador la vigilancia periódica de su salud, configurándose esta como un derecho del trabajador y una obligación del empresario.
- Específica: Esta vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el personal trabajador en su lugar de trabajo, realizando en cada caso las exploraciones indicadas en los protocolos médicos específicos aplicados.

Por otro lado la vigilancia médica ha de ser proporcional. Esta proporcionalidad va unida al respeto de la dignidad de la persona y de su intimidad, lo que incluye también que las pruebas se ajusten al fin perseguido (es decir a la detección precoz de los posibles daños de origen laboral y a la protección de los especialmente sensibles).

- Voluntariedad condicionada: La vigilancia de la salud es un derecho del personal trabajador y una obligación de la empresa, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Este carácter voluntario se transforma en una obligación del personal trabajador en tres circunstancias:

1. Cuando así esté establecido por disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades en especial peligrosidad. Existen varias disposiciones legales en las que se establece esta circunstancia, como por ejemplo es la legislación sobre trabajadores expuestos a ruido, agentes biológicos o radiaciones ionizantes.
 2. Supuestos en los que la realización de las reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
 3. Supuestos en los que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En este caso, es el estado de salud del trabajador lo que caracteriza este supuesto, prevaleciendo el derecho a la salud de los otros sobre el derecho del trabajador en particular.
- Confidencialidad: La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada persona estará disponible para esa misma persona, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria.

Ninguna otra persona podrá tener conocimiento del contenido concreto de los resultados de las pruebas médicas efectuadas al empleado sin el consentimiento expreso y fehaciente del mismo. A las personas con responsabilidades en materia de prevención (Director de centro, Delegados de Prevención...) se les deberá facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o de la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

- No discriminatoria: Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal trabajador no podrá ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de trabajador. Esta garantía de no discriminación implica que, por razón de la información obtenida tras la realización de los reconocimientos médicos, el empleado no puede verse sometido a decisiones arbitrarias por parte de la empresa que impliquen una discriminación en relación con otros trabajadores como puede ser la exclusión de determinadas ventajas sin ninguna justificación o distinciones de carácter vejatorio, lesivas de sus derechos o carentes de una justificación objetiva y razonable.

- **Gratuidad:** El coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud de los trabajadores, y por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, no deberá recaer sobre el trabajador. Una consecuencia de lo anterior es la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral o el descuento del tiempo invertido de la misma.
- **Documentación:** Los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos. Los datos resultantes de la vigilancia de la salud deberán ser registrados y archivados.

7. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La LPRL regula en su artículo 26 la protección específica de la maternidad. Los Servicios de Prevención correspondientes deberán evaluar el riesgo al que esté expuesta una trabajadora en situación de embarazo o en periodo de lactancia con el fin de determinar los riesgos puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para el embarazo o la lactancia, la Administración (por lo general el inmediato superior de la mujer) adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, la Administración podrá ubicar a la trabajadora embarazada o lactante en un puesto de trabajo o encomendarle una función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En la Administración Regional, se dispone de un Protocolo de actuación en materia de protección de la maternidad de las empleadas al servicio de la Administración Pública. Su finalidad es regular el procedimiento en el que se especifiquen los requisitos y trámites que deben seguirse en la adopción de las medidas relativas a la adaptación de las condiciones de trabajo, el desempeño provisional de funciones o la reubicación a otro puesto, con el fin de lograr, así, una mayor eficacia en la garantía de proteger la seguridad y salud de las empleadas públicas en situación de embarazo o lactancia.

8. PRIMEROS AUXILIOS

Según el artículo 20 de la LPRL, la Administración Regional (en calidad de empresario) teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

La prestación de primeros auxilios consiste en la asistencia inicial a un accidentado o, a quien sufre una enfermedad repentina. La rápida actuación en estos casos puede salvar la vida de la persona o evitar el empeoramiento de las posibles lesiones que padezca. Independientemente de la organización de las medidas de primeros auxilios en una empresa, cualquier trabajador debería poseer unos conocimientos mínimos imprescindibles para que, en el deber de prestar ayuda, sea eficaz la labor de auxiliar a la víctima hasta la llegada de los servicios sanitarios.

Ante cualquier accidente o indisposición repentina debemos **ACTIVAR EL SISTEMA DE EMERGENCIA**. Para ello recordaremos la **palabra P.A.S.**, que está formada por las iniciales de tres actuaciones secuenciales para empezar a atender al accidentado:

P de Proteger. Antes de actuar, hemos de tener la seguridad de que tanto el accidentado como nosotros mismos estamos fuera de todo peligro. Por ejemplo, no atenderemos a un electrocutado sin antes desconectar la corriente causante del accidente, pues de lo contrario nos accidentaríamos nosotros también.

A de Avisar. Siempre que sea posible daremos aviso a los servicios de emergencia -112 de la existencia del accidente, y así activaremos el Sistema de Emergencia, para inmediatamente empezar a socorrer en espera de ayuda.

S de Socorrer. Para socorrer no basta solamente con ser solidario y tener buena voluntad para ayudar, sino que debemos conocer y aplicar una serie de conocimientos, técnicas y actitudes fáciles de aprender y a la vez eficaces, con protocolos estandarizados y avalados internacionalmente que se pueden adquirir a través de la formación en Primeros Auxilios

Con la formación adecuada seríamos capaces de evaluar a la víctima detectando las situaciones de riesgo vital, paradas cardíacas, respiratorias, hemorragias etc. y resolverlas de manera sencilla hasta la llegada de la asistencia especializada.

8.1 MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS

En el RD 487/97, de 14 de abril, sobre lugares de trabajo, se establecen las condiciones mínimas de los locales y el material necesario para la prestación de los primeros auxilios.

Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. El material de primeros auxilios deberá adaptarse a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación.

Todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.

El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.

Los locales de primeros auxilios dispondrán, como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable. Estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.

El material y locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.

8.2 LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS

Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 trabajadores para los que así lo determine la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.

Tanto el material como los locales deberán estar claramente señalizados, conforme al RD. 485/1997 de 14 de abril sobre las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.



Teléfono de
Salvamento y
Primeros auxilios



Primeros
auxilios



Camilla



Ducha de
seguridad



Lavado de
los ojos

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN ESTATAL

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que se desarrollan las previsiones de la Ley 54/2003 ya citada.
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA.

- Resolución de 19 de julio de 2010 de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, por la que se publica el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Pública de la Región de Murcia.
- Resolución de 20 de marzo de 2014, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, sobre protocolo de actuación en materia de protección de la maternidad de las Empleadas al Servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de marzo de 2014.