



“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales”.

CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Gestión y Organización de las Emergencias en la Empresa

La LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 20, la obligación de las empresas de adoptar medidas específicas para afrontar las diversas situaciones de emergencia que puedan darse.

“El 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, 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. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.”

El Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia (NBA), establece el modo de desarrollar las medidas de emergencia en determinadas empresas que presenten riesgo elevado de incendio o se pueda ver afectado un alto número de personas.

La NBA afecta, entre otras, a industrias con presencia de sustancias peligrosas a partir de unas cantidades definidas, a ciertas infraestructuras de transporte y energéticas, a centros hospitalarios a partir de 200 camas, a centros docentes con personas discapacitadas, a establecimientos públicos residenciales y a cualquier establecimiento con una altura de evacuación igual o superior a 28m o una ocupación igual o superior a 2.000 personas.

En el Anexo I del Real Decreto se detallan las actividades concretas afectadas por la norma y que deben cumplir las especificaciones de la misma.



Esta norma deroga expresamente en su totalidad la famosa y antigua Orden de 29 de noviembre de 1984, por la que se aprueba el Manual de Autoprotección para el desarrollo del Plan de Emergencia contra Incendios y de Evacuación de Locales y Edificios. Esta orden ha sido utilizada durante años como referencia para la planificación y establecimiento de medidas de emergencia en las empresas y otros establecimientos, como colegios, hospitales o residencias. Es en ella dónde aparecía la definición del famoso “Plan de Autoprotección” (mal llamado a veces Manual de Autoprotección, pues éste es realmente la propia Orden) con sus cuatro documentos esenciales: Evaluación del Riesgo, Medios de Protección, Plan de Emergencia e Implantación.

La Norma Básica de Autoprotección (NBA) establece la obligatoriedad de elaborar un Plan de Autoprotección por un “técnico competente capacitado para dictaminar sobre aquellos aspectos relacionados con la autoprotección frente a los riesgos a los que esté sujeta la actividad”. Y aquí topamos con el viejo problema de interpretación de capacidades profesionales, existente en otras normas como en la Ley de Edificación y la capacitación para la elaboración de Planes de Seguridad y Salud en obras de construcción.

El Plan de Autoprotección debe abordar la identificación y evaluación de los riesgos, las acciones y medidas necesarias para la prevención y control de riesgos, así como las medidas de protección y otras actuaciones a adoptar en caso de emergencia. El Plan de Autoprotección se debe recoger en un documento único cuya estructura y contenido mínimo se recoge en el Anexo II de la NBA.

En cuanto a la organización del personal para afrontar situaciones de emergencia la NBA no especifica una estructura u organigrama determinado, solamente indica que se deben describir los medios humanos que dispone la entidad para controlar los riesgos detectados, enfrentar las situaciones de emergencia y facilitar la intervención de los Servicios Externos de Emergencias.

La vieja Orden del 84 introducía la conocida organización por equipos de emergencia e intervención; los equipos de primera intervención (EPI), los equipos de segunda intervención (ESI), los equipos de alarma y evacuación (EAE), los equipos de primeros auxilios (EPA), además de las figuras de Jefe de Emergencia y Jefe de Intervención.

Básicamente la definición de los equipos de intervención es la siguiente:

- Equipos de Primera Intervención (EPI): sus componentes, con formación y adiestramiento adecuados, acudirán en primer lugar al lugar dónde se haya producido la emergencia con objeto de intentar su control rápido e inmediato.
- Equipos de Segunda Intervención (ESI): sus componentes, con formación y adiestramiento adecuados, actuarán cuándo dada su gravedad, la emergencia no pueda ser controlada por los equipos de primera intervención, y prestarán apoyo a los servicios de ayuda exterior cuándo su actuación sea necesaria.

En general, los EPI's estarían constituidos por trabajadores formados en el uso de equipos contra incendios básicos, fundamentalmente extintores portátiles, para la extinción de



pequeños fuegos. A su vez, los ESI's estarían constituidos por trabajadores formados en el uso de medios contra incendios especiales, como Bocas de Incendio Equipadas (BIE's) o hidrantes.

Cada empresa debe adaptar su organigrama a sus características particulares, en función de sus dimensiones, su riesgo intrínseco de incendio, el número de personas que puedan verse afectadas, etc. En la mayoría de las empresas sería suficiente con disponer de algún trabajador que tenga formación en el uso de extintores, aunque lo habitual es dar esta formación a todos los trabajadores.

Es importante recalcar que si no es de aplicación la NBA, lo único que debe cumplir una empresa en relación a emergencias es lo indicado en el artículo 20 de la LPRL, que expresamente no indica que tenga que existir un documento específico para ello. En muchas

pequeñas empresas con riesgo bajo de incendio sería suficiente con disponer de un listado de teléfonos para casos de emergencias y realizar las revisiones reglamentarias de los extintores contra incendios si se tienen.

En empresas industriales de cierto riesgo o en establecimientos con gran ocupación de personas es conveniente disponer de trabajadores formados para acometer emergencias, en particular incendios, de cierta envergadura. Estos trabajadores serían los equipos de segunda intervención.

Es importante recalcar que en cada caso debe valorarse la forma y el grado de actuación de los trabajadores en situaciones de emergencia. En toda emergencia, y especialmente en incendios, se está expuesto en mayor o menor medida a un riesgo importante que puede afectar la integridad y la salud de las personas que se encuentren próximas al suceso, y en mucha mayor medida las personas que intervengan en labores de extinción, salvamento o evacuación.

Hay que resaltar que los trabajadores, por mucha y buena formación y adiestramiento que reciban, no son profesionales de extinción de incendios ni profesionales sanitarios de primeros auxilios, y por encima de todo, en una situación de emergencia lo verdaderamente importante es la seguridad e integridad de todas las personas. No se puede arriesgar indebidamente la integridad de nadie por extinguir o controlar un fuego, por muy equipo de segunda intervención que se sea.

Hay que tener en cuenta que, en principio, las funciones de intervención en situaciones de emergencia es obligatorio asumirlas por aquellos trabajadores que sean seleccionados por el empresario. Al igual que con otro tipo de funciones y competencias laborales, como por ejemplo las de prevención de riesgos laborales, las de intervención en emergencias deben ser asumidas por los trabajadores designados, así lo han reconocido varias sentencias judiciales al respecto. Por supuesto, en todo caso, a los trabajadores designados se les debe facilitar la formación necesaria y los medios adecuados y suficientes para afrontar las actuaciones de intervención que se les asignen.



No obstante, hay que decir que lo razonable sería que los trabajadores designados como equipos de intervención en emergencias tuviesen alguna compensación o beneficio laboral de algún tipo, y que así estuviese regulado en convenio o acuerdo.

La elección de los trabajadores miembros de los equipos de intervención se puede deber a diversos criterios según cada caso. A veces puede resultar conveniente seleccionar a aquellos trabajadores que ocupen unos puestos de trabajo determinados por proximidad a las zonas de mayor riesgo de incendio o por especialización y conocimiento de las instalaciones y equipos, o por disponibilidad para poder dejar su puesto sin peligro. O también pueden elegirse a determinados trabajadores por sus características personales físicas y psíquicas que los pueden hacer más idóneos para asumir estas funciones. Hay que tener en cuenta que actuar frente a un fuego requiere unas mínimas condiciones y más aún si se tienen que manejar mangueras de incendios u otros equipos especializados (extintores de carro, cañones contraincendios, equipos de respiración autónoma...). De hecho, los trabajadores a los que se

les asignan funciones de intervención en emergencias deberían pasar un reconocimiento médico en vigilancia de la salud para valorar su aptitud en relación a estas funciones.

Lo que no queda claro es la responsabilidad real que asumen estos trabajadores en casos de emergencia, situaciones de por sí complejas e impredecibles. ¿Hasta qué punto está obligado un trabajador a usar un extintor para apagar un fuego?, aún contando con la formación habitual, que en muchos casos es sólo teórica, es muy comprensible que una persona ante un fuego pueda sentirse incapaz de actuar por temor o ansiedad. Por ello, parece razonable que las responsabilidades en estos casos sean muy limitadas siempre que se actúe de buena fe y con la mejor disposición posible.

Es necesario insistir en que lo verdaderamente importante en situaciones de emergencia es la seguridad e integridad de las personas, la prioridad debe ser sin duda la atención de los posibles heridos o afectados por el suceso y la puesta a salvo en lugar seguro de todas las personas. Posteriormente, lo importante es el aviso inmediato a las asistencias profesionales externas (bomberos, ambulancias...) para acometer la emergencia.

Por todo ello, quizá lo más importante de un plan de emergencia en la mayoría de los casos sea un buen plan de aviso y evacuación. En la mayoría de las empresas y establecimientos lo prioritario ante un fuego debe ser evacuar a todas las personas que puedan verse afectadas y ponerse a salvo, para después avisar a los bomberos y tratar de extinguir el incendio.