



HOJA INFORMATIVA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

TEMPERATURAS: FRÍO, CALOR O DISCONFORT TÉRMICO. DE LA IDENTIFICACIÓN A LA INTERVENCIÓN

Noviembre 2011

Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, como la temperatura, la radiación, la humedad y la velocidad del aire, junto con el nivel de actividad del trabajo y la ropa que se lleve, pueden originar situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras. Por este motivo, el Real Decreto 486/1997 establece con carácter general que las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben suponer un riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras, y que en la medida de lo posible tampoco deberán constituir una fuente de incomodidad o molestia, y establece que se deben evitar las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, etc.

Por tanto, la intervención sindical ante situaciones de frío o calor debe estar focalizada tanto a garantizar un ambiente de trabajo confortable como a proteger la salud ante situaciones extremas.

Para evaluar esta exposición disponemos de un abanico de metodologías y fórmulas muy amplio, cada una de ellas dirigida a identificar una situación diferente. Por lo que es fundamental definir previamente en qué situación nos encontramos y qué queremos evaluar.

Nuestra participación debe estar garantizada en todo el proceso, desde el inicio, en el momento de determinar qué buscamos, la selección de la metodología, la toma de medidas, en la determinación de causas, hasta la propuesta de medidas preventivas. No sólo porque lo dice la ley, sino porque es una garantía de calidad en todo el proceso preventivo.

Por todo ello, y con el objetivo de defender los derechos y la salud de los trabajadores y trabajadoras y del derecho a tener un ambiente confortable en el lugar de trabajo, mediante esta hoja informativa queremos situar como podemos participar activamente en el proceso de identificación, evaluación, intervención y prevención de este riesgo, que está tan presente en el conjunto de centros de trabajo y afecta a muchos trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

El objetivo de esta hoja informativa es identificar las condiciones ambientales de los centros de trabajo, los procedimientos para evaluarlos y como hacer propuestas de actuación.

con la financiación de la
Fundación para la
Prevención de Riesgos
Laborales. IT0085/2010:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

1. Y ¿Cuáles son los riesgos cuando hablamos de temperatura? todo eso ... ¿cómo se evalúa?

¿Disconfort o estrés?

Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo pueden dar lugar a dos situaciones, estrés térmico y disconfort térmico, generadas tanto por calor como por frío.

El estrés térmico por calor es la carga de calor que los trabajadores y trabajadoras reciben y acumulan en su cuerpo por la interacción entre las condiciones ambientales (temperatura, radiaciones, velocidad del aire y humedad) de su lugar de trabajo, la actividad física que realizan, y la ropa que llevan.

Si por el contrario el flujo de calor que se desprende en el ambiente es excesivo, la temperatura del cuerpo desciende y se dice que existe **riesgo de estrés por frío**. La exposición laboral a ambientes fríos (cámaras frigoríficas, mataderos, almacenes fríos, farmacéuticas, etc.) depende fundamentalmente de la temperatura y la velocidad del aire.

Haciendo trabajos en el exterior también puede haber condiciones que favorezcan el estrés térmico por calor o por frío. El estrés térmico desencadena un conjunto de alteraciones en el organismo que pueden producir daños a la salud, que pueden llegar a ser muy graves, incluso causar la muerte, como es el caso del golpe de calor o la hipotermia.

El **confort térmico** es la satisfacción de un individuo en relación a las condiciones térmicas del ambiente. Depende de las percepciones individuales e influyen la actividad física, la ropa y las fluctuaciones de las características del ambiente térmico. La **situación de disconfort térmico**, es una situación menos definida, pero recogida en nuestra legislación, ya que se puede dar en situaciones que a pesar de cumplir con la normativa vigente, generan un disconfort en los trabajadores que puede repercutir en la seguridad y salud de un trabajador o trabajadora o un conjunto de ellos.

2. ¿Qué normativa es aplicable en este ámbito?

La normativa de referencia es el **RD 486/1997, del 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo**, donde se sitúan los parámetros o condiciones que deberán cumplirse en los locales de trabajo cerrados (incluidos los locales de descanso, primeros auxilios, comedores,...). También se dispone de la **Guía técnica del mismo reglamento del INSHT**, donde se exponen criterios y recomendaciones para facilitar el cumplimiento de este RD.

⇒ Por otra parte, desde noviembre de 2009, aproximadamente, ya es de aplicación en España una nueva normativa sobre la climatización de edificios que afecta a locales: de pública concurrencia (teatros, cines, restauración, aeropuertos,...), comerciales (tiendas, supermercados, grandes almacenes, centros comerciales y similares) y administrativos.

Se trata de la **Instrucción Técnica 3.8 del Reglamento de instalaciones térmicas de los edificios (de ahora en adelante RITE) (RD 1027/2007)**, que afecta tanto a los edificios nuevos como a los ya existentes. La esencia de esta Instrucción radica en la reducción del consumo de energía, pero puede ser interesante para los trabajadores y trabajadoras de este tipo de edificios (comerciales, administrativos y de pública concurrencia) desde el punto de vista de confort térmico, porque establece un intervalo de temperatura más restrictivo que el RD 486/1997. Y además, requiere la visualización de la temperatura y humedad en superficies superiores a 1000 m² mediante un dispositivo adecuado.

3. Pero ... si hablamos de frío y calor, ¿de qué hablamos?

Cuando se habla de frío y calor, no sólo nos referimos a la temperatura, sino a un conjunto de parámetros termohigrométricos que configuran esta dimensión: la temperatura, la humedad relativa, la velocidad del aire y la renovación del aire.

Vamos a ver cada parámetro:

- Según la normativa los **intervalos de temperatura** en espacios cerrados se relacionan con el tipo de trabajo que tenemos que hacer, no es lo mismo estar en reposo que haciendo esfuerzo físico. Así, con este factor de corrección, los intervalos **más adecuados** según la normativa son los siguientes:

- ⇒ **En trabajos sedentarios: de 17 a 27°C** (los dos incluidos)
- ⇒ **En trabajos ligeros: de 14 a 25°C** (los dos incluidos)





Esta temperatura se mide en grados Celsius o grados centígrados (°C). con un termómetro convencional de “bulbo”.

¿Pero, qué se entiende por trabajo sedentario y trabajo ligero?

Trabajo	Trabajos ligeros
<p>Trabajos que implican poco desplazamiento (de forma ocasional) o ninguno. Oficinas o similares.</p> <p><i>Ej.: trabajo con ordenador, tareas en banco pequeño de herramientas, conducción de vehículos en condiciones normales, trabajo con herramientas de baja potencia ...</i></p>	<p>Trabajos no sedentarios.</p> <p><i>Ej.: martillear, conducir camiones, enyesar, manejo manual de material moderadamente pesado, cavar ...</i></p>

Ejemplos extraídos de la guía técnica para la evaluación y la prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo del INSHT RD 486/1997

 ¡No te confundas! si medimos la temperatura y obtenemos **un valor superior a 27°C no significa que nos encontramos en una situación de estrés térmico** por calor. Ya que la evaluación de este riesgo dependerá de muchos otros factores, pero sí que existiría el riesgo y por esta razón se procederá a evaluarlo.

 **La Instrucción Técnica 3.8 del RITE(RD 1027/2007)** sobre la climatización de edificios de pública concurrencia, comerciales y administrativos, es más restrictiva en lo relativo al intervalo de temperaturas. **Esta Instrucción establece que la temperatura no será superior a 21°C en los recintos calefactados y no inferior a 26°C en recintos refrigerados.** Por tanto, es un aspecto positivo a tener en cuenta si tu centro de trabajo está afectado por esta normativa.

2. Según la normativa, **la humedad relativa** se mide con un higrómetro (aunque, normalmente se utiliza un aparato combinado que mide a la vez temperatura y humedad) y se expresa en%. Debe estar entre los parámetros:

- ⇒ **Con carácter general: 30-70%**
- ⇒ **Con riesgo de electricidad estática: 50-70%**



3. Según la normativa la **Velocidad del aire** que se mide con un anemómetro y se expresa en metros por segundo (m/s), no superará los siguientes valores según el tipo de ambiente en el que nos encontremos:

- ⇒ **Ambientes no calurosos: 0,25 m/s**
- ⇒ **Ambientes calurosos* con trabajo sedentario: 0,5 m/s**
- ⇒ **Ambientes calurosos con trabajo no sedentario: 0,75 m/s**

*Atención: que ambiente caluroso se considera aquel que supera los 27°C



En el caso de ambientes con aire acondicionado la velocidad del aire no excederá los 0,25 m/s en trabajos sedentarios, y los 0,35 m/s en no sedentarios.

4. Según la normativa la **Renovación mínima del aire limpio** que se expresa en m³/h:

- ⇒ **Trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados: 30 m³/h por trabajador o trabajadora**
- ⇒ **En los casos restantes: 50 m³/h por trabajador o trabajadora**

4. Y todo eso ... ¿cómo se evalúa?

En primer lugar, hay que definir en qué situación nos encontramos: **estrés o discomfort**

A partir de aquí se utilizará una metodología u otra.

- Si se trata de condiciones extremas, (lo que se llama *estrés*), se evaluará desde la especialidad de la Higiene.
- Si hablamos de ambiente frío o caluroso es decir del *discomfort*, se hará generalmente en el ámbito de la Ergonomía.

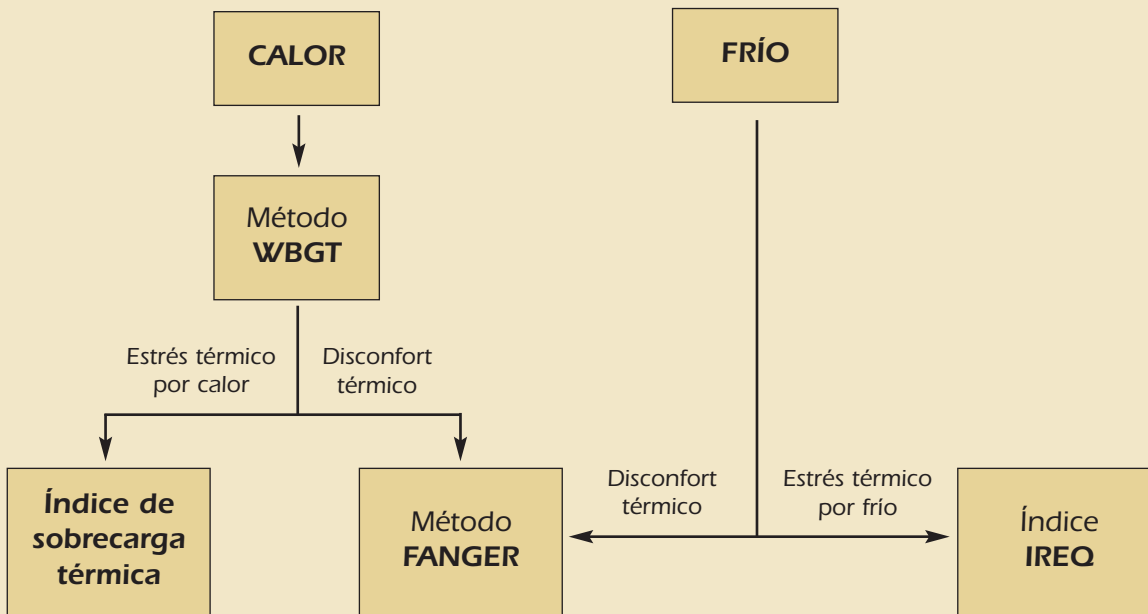


Un aspecto muy importante a tener en cuenta en esta evaluación es **la relación de este riesgo con otros**, como es la exposición simultánea a sustancias tóxicas y altas temperaturas, ya que esta combinación puede hacer que el riesgo por inhalación o contacto a través de la piel de productos químicos se incremente. (Por ejemplo: el calor favorece la emisión de vapores de sustancias volátiles como los disolventes, si aumenta el flujo sanguíneo en los pulmones la absorción respiratoria de tóxicos incrementa, al igual que ,si aumenta el sudor, favorece la absorción de ciertas sustancias a través de la piel.)



¡Revisa el concierto de actividad preventiva! Para ver si se ha contratado y se incluye la evaluación, medición y control de este riesgo (artículo 20 del Reglamento de servicios de prevención [RSP]¹).

¿Qué método de evaluación se debe utilizar en cada caso? Para centrar ideas:



CALOR

Método WBGT (norma UNE-EN 27243.95): Método sencillo que se utiliza cuando se identifica una situación de ambiente caluroso, donde podría darse una situación de estrés o de disconfort. Es un método que se puede aplicar como instrumento previo, porque permite discriminar rápidamente si nos encontramos o no en una situación de riesgo de estrés térmico, para establecer un programa de medidas preventivas o utilizar una metodología más específica a posteriori.

El método se basa en la aplicación de unas fórmulas donde aparecen parámetros como la temperatura de globo (tg), la temperatura húmeda natural (thn) y la temperatura seca del aire (tsa), que es la temperatura que obtenemos con el termómetro convencional.

El resultado obtenido se comparará con un valor de referencia, que dependerá del consumo metabólico, que a su vez dependerá de la actividad física de los trabajadores y trabajadoras.

Los resultados de esta evaluación nos deben llevar alguna de estas acciones:

- Si nos encontramos en una situación de riesgo por estrés térmico, se recomienda la utilización de algún otro método más preciso, como es el de sobrecarga térmica estimada.
- Si no nos encontramos en una situación de estrés térmico por calor, se debe contemplar el disconfort térmico y se deberá evaluar con el método Fanger.
- Se deberán adoptar medidas preventivas, en caso de que la situación sea muy clara.

¹ La hoja informativa "Servicios de prevención: nuevo marco normativo y criterios de acción sindical" (edición diciembre de 2011) contiene más información sobre este tema y se puede encontrar en www.ccoo.cat/salutlaboral

... debes saber del método WBGT

- Aplicable preferentemente a personas aclimatadas
- Que lleven ropa de verano (en caso contrario se aplicarán factores correctores)
- Que estén expuestas a velocidades de air muy bajas.



Si al aplicar el método WBGT no se identifica una situación de estrés térmico, no quiere decir que no haya que hacer nada más. Al contrario, significa que tenemos que valorar el disconfort térmico. La metodología para evaluar el disconfort térmico se encuentra descrita en esta hoja informativa más adelante.

EVALUACIÓN DE ESTRÉS TÉRMICO POR CALOR

Método de sobrecarga térmica estimada (norma UNE-EN ISO 7933.05): Método más específico para situaciones de riesgo de estrés térmico, que permite obtener el tiempo máximo recomendable, de permanencia en una situación determinada por encima de la que podrían producirse daños para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Este método se basa en el mantenimiento del equilibrio térmico, que estima la pérdida de agua por sudoración y el aumento de la temperatura interna que el cuerpo experimentará como respuesta a las condiciones de trabajo. Calcula también la duración máxima de trabajo, tanto por la pérdida de agua como por la sobrecarga térmica y diferencia los valores límites para individuos aclimatados y no aclimatados en función del grado de protección deseado.

...Debes saber sobre la sobrecarga térmica estimada

- Que se recomienda aplicar en períodos cortos de exposición y situaciones de agresión térmica intensa.
- Que se recomienda cuando se identifica una situación de estrés térmico mediante el método WBGT.
- La estrategia y el procedimiento de evaluación son muy complejos y rigurosos.

FRÍO

EVALUACIÓN ESTRÉS TÉRMICO POR FRÍO

Según la *Guía técnica para la evaluación y la prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo* del INSHT en relación al RD 486/1997, se recomienda evaluar el riesgo de estrés térmico por frío cuando la temperatura de los lugares de trabajo es inferior a 10 ° C y especialmente en los trabajos que, por las características del proceso y las operaciones a desarrollar, se tengan que realizar en ambientes fríos.

Para la evaluación del riesgo por enfriamiento general, se recomienda utilizar **el índice IREQ (Aislamiento requerido de la vestimenta)**, descrito en la norma UNE-ENV ISO 11079:98, que cuantifica el aislamiento térmico que debe proporcionar la vestimenta, tanto en trabajos en espacios interiores como en exteriores, para evitar una pérdida neta de calor del cuerpo, y que podría tener como consecuencia el enfriamiento general.

Los datos de partida para llevar a cabo esta evaluación son las medidas ambientales de temperatura, velocidad del aire, humedad, radiación y la estimación de la carga metabólica. Con este método se puede evaluar el estrés por frío, tanto en términos de enfriamiento general del cuerpo como de enfriamiento local de ciertas partes del cuerpo, como por ejemplo, de las extremidades y la cara.

La evaluación de los riesgos debidos al enfriamiento localizado se puede llevar a cabo a través **del índice experimental WCI** (de enfriamiento por el viento), especialmente indicado para la exposición al frío en exteriores, basado en el poder de enfriamiento del viento. Complementariamente, se utilizan mediciones de la temperatura cutánea de las manos.

En el caso específico de **cámaras frigoríficas**, el RD **1561/1995** establece períodos de descanso en la jornada laboral con el fin de que el organismo expuesto al frío intenso se pueda recuperar.

DISCONFORT TÉRMICO

EVALUACIÓN DISCONFORT TÉRMICO (tanto por calor como por frío)

En la valoración del confort térmico en los locales cerrados, se recomienda utilizar el **método Fanger**, que, a partir de la información relativa a la vestimenta, la tasa metabólica, la temperatura del aire, la temperatura radiante media, la velocidad relativa del aire y la humedad relativa o la presión parcial del vapor de agua, calcula un índice llamado PMV (voto medio estimado), que permite identificar la sensación térmica global correspondiente a un determinado ambiente térmico, es decir, el grado de confort, y a partir de ahí, se relaciona con el PPD (porcentaje estimado de insatisfechos), que hace referencia al porcentaje de personas que consideran esta situación como no confortable.

Este método ampliamente utilizado se recoge en la norma **UNE-EN ISO 7730:96** Ambientes térmicos moderados. Determinación de los índices PMV y PPD y especificaciones de las condiciones para el bienestar térmico.

Hay que tener en cuenta que el cálculo del PMV y del PPD permite identificar situaciones de incomodidad térmica percibidas por el cuerpo en su conjunto. Sin embargo existen una serie de factores como: las corrientes de aire, la diferencia de temperatura vertical, contacto con superficies frías o calientes, que pueden provocar incomodidad al trabajador o trabajadora, aunque la situación global haya sido valorada como satisfactoria por el método Fanger.

Así pues, en estos casos debería completarse la evaluación con el estudio de la **incomodidad térmica local** (ver NTP 501 "Ambiente térmico. Discomfort térmico local" del INSHT.).

...Debes saber sobre el método Fanger

- Que se utiliza para evaluar el confort térmico para el cuerpo en su conjunto.
- Que se utiliza en lugares de trabajo en los que no hay una posible situación de estrés térmico.
- Al igual que el método WBGT, tiene en cuenta variables como el tipo de ropa, la actividad a realizar, la temperatura y la velocidad del aire y la humedad.

5. Medidas preventivas

Frente al riesgo de estrés térmico o disconfort, como no podía ser de otra manera y como es común con el resto de riesgos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece la obligación del empresario o empresaria de seguir unos **principios de acción preventiva**, una jerarquía a la hora de establecer medidas preventivas que se basa en actuar sobre el origen de los riesgos. Es decir, prioriza la adopción de medidas colectivas frente a las individuales.

¿Pero... y si la actividad se realiza en el exterior?

Según el RD 486/1997, en los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por su actividad, no pueden quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que los trabajadores y trabajadoras puedan protegerse frente a las inclemencias del tiempo.

Por tanto, la imposibilidad de intervenir sobre el origen en este tipo de actividades, hace que las medidas principales sean de carácter organizativo, como realizar las tareas de más esfuerzo físico en los momentos de menor calor de la jornada, rotación, pausas en zonas con climatización adecuada, etc. Y se deben aplicar también medidas de protección individual, como ropa de trabajo, cremas protectoras, entre otros.

Recuerda que, en el caso de que no se tengan en cuenta tus propuestas, el artículo 36.4 de la LPRL establece la obligación de que esta decisión negativa por parte del empresario o empresaria sea motivada.

En la Guía sindical para la prevención de riesgos en los lugares de trabajo y en su curso de formación sindical, encontrarás ejemplos sobre medidas preventivas para los riesgos de estrés y disconfort térmico.²

² Esta información la podéis encontrar en el apartado "eines sindicals" de la web: www.ccoo.cat/salutlaboral

6. Y en tu empresa... Hazte algunas preguntas

POSIBLES RESPUESTAS

PREGUNTAS	ESTRÉS TERMICO CALOR	DISCONFORT TÈRMICO (tanto calor como frío)	ESTRÉS TERMICO FRÍO
1. ¿En qué situación de exposición al riesgo te encuentras en tu empresa?	Situación de temperaturas altas	Condiciones ambientales que provocan incomodidad o molestias.	Situación de temperaturas bajas
2. ¿Cómo se puede evaluar este riesgo y qué metodología elegimos?	Método WBGT Método de sobrecarga térmica estimada (UNE-EN ISO 7933.05)	Método FANGER (UNE-EN ISO 7730:96)	Índice IREQ (UNE-ENV ISO 11079.98) ³ Índice experimental WCI



Acuerda las condiciones de la toma de muestras, época del año, día y hora de mayor frío o calor. Ten en cuenta que hay puestos de trabajo que no son fijos. **DEBES HACER UN CALENDARIO**

3. ¿Qué tipo de propuestas de medidas preventivas podemos hacer para intervenir sobre el riesgo?	Medidas técnicas en origen de las fuentes de calor Medidas organizativas Medidas de protección personal	Medidas técnicas y organizativas. Se deben evitar corrientes y cambios bruscos de temperatura, garantizar ventilación y renovación de aire, etc.	Medidas organizativas (reducción de tiempo de exposición, etc.). Medidas de protección personal
--	---	---	--

4. ¿Se han acordado y planificado las medidas preventivas y el seguimiento de la implementación de estas medidas preventivas? Piensa que las actividades de información y formación son acciones complementarias que deben favorecer la implementación de otras medidas, y la vigilancia de la salud es un instrumento previsto en la ley para vigilar el impacto que tienen las condiciones de trabajo sobre la salud los trabajadores y trabajadoras.



Recuerda que en todo este proceso debe cumplir con el derecho de consulta, información y participación de los trabajadores y trabajadoras y de los delegados y delegadas de prevención (DP) tal y como establece el artículo 18 de la ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) y los artículos 11 y 12 del Real decreto 486/1997

..N O TE DEJES CONVENCER... LA PARTICIPACIÓN NO ES UN PROBLEMA, AL CONTRARIO... ES GARANTÍA DE ÉXITO

³ En el caso concreto de cámaras frigoríficas, el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, establece los regimenes de trabajo-descanso. Según la temperatura de las cámaras.

Es de vital importancia que los delegados y delegadas de prevención ejerzan sus **derechos de PARTICIPACIÓN** durante todo el proceso:

- ⇒ **En la identificación del riesgo:** Ya hemos visto que es necesario y fundamental situar el objetivo. ¿Qué buscamos? ¿En qué supuesto estamos en la empresa? ¿En una posible situación de disconfort o bien en situación de estrés térmico?
- ⇒ **En la evaluación;** se deben garantizar la información y participación durante todo el proceso:
 - **Antes para diseñar la evaluación:** es decir el método utilizado, el aparato de medida, los puestos de trabajo a evaluar (como por ejemplo trabajadores o trabajadoras que no tengan puesto de trabajo fijo, de tal forma que se tendrá en cuenta tanto la intensidad como el tiempo de exposición de cada lugar que ocupe), la naturaleza del proceso, el período estacional (en el caso de la evaluación de estrés térmico por calor generalmente se realizará los meses de verano, que son los más calurosos normalmente) y el horario de la medición más desfavorables, entre otros.
 - **En el momento de evaluar:** es decir el día de la evaluación, hay que acompañar al técnico o técnica encargado de la medición, para dejar constancia en el caso de no darse las condiciones de medición acordadas o no habituales, y para verificar que se cumplen aspectos esenciales como que el aparato esté calibrado, se coloque de forma correcta, o se establezca antes de tomar la lectura.



Piensa que en toda medición hay un margen de error que se debe tener en cuenta, es lo que llamamos *incertidumbre*. Técnicamente es muy complicado calcular este dato. Por eso, si obtenemos valores muy próximos a los límites legales debemos seguir promoviendo la adopción de medidas preventivas, ya que teniendo en cuenta la incertidumbre podríamos estar en una situación que no garantiza la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

- ⇒ **En la propuesta de medidas preventivas:** porque los representantes de los trabajadores y trabajadoras disponéis de mucha información y experiencia sobre el tipo de trabajo que se lleva a cabo, y porque conocéis de buena mano las condiciones reales de exposición, y tenéis línea directa con los trabajadores y trabajadoras implicados que seguro tendrán mucho que decir, y muchas ideas sobre el tema.
- ⇒ **En la planificación de las actividades preventivas:** Acuerda y exige qué medidas preventivas se llevarán a cabo, quién será el responsable de la ejecución, como se hará, cuál será el plazo establecido y cuál será el presupuesto. Esta etapa se tendrá que concretar normalmente después de la evaluación, pero no siempre tiene que ser así. La primera medida a tener en cuenta, la más eficaz y la que va con más concordancia con la LPRL, es **eliminar los riesgos en su origen**. De modo que, si la situación de riesgo es tan evidente, no hace falta perder tiempo ni dinero para hacer la evaluación; pasamos a implantar medidas preventivas y ya haremos la medición como instrumento de seguimiento.



En el caso de encontrarnos en una situación de estrés térmico en nuestro centro de trabajo, los planes de emergencia interior (PEI) deberán adaptarse a estos riesgos y prever, por ejemplo, el procedimiento a seguir en caso de darse un golpe de calor. ¡Compruébalos!

- ⇒ En el **seguimiento** de la implantación de medidas preventivas y su eficacia (¿hemos conseguido lo que queríamos?), Así como para detectar los posibles cambios en las condiciones de trabajo que implique la actualización de la evaluación de riesgos.



Revisa los protocolos de vigilancia de la salud para garantizar que se controle el riesgo de estar en una situación de estrés térmico o discomfort.

Pero, en ningún caso, no puedes olvidar que hacer prevención es contar con los protagonistas... **¡Participa y haz participar a tus compañeros y compañeras!**

- Recoge sus necesidades, propuestas, ideas ...
- Haz valer el derecho a la adaptación del trabajo a las personas (art. 15 de la LPRL). Esto significará que puede haber determinadas situaciones y características de las personas que las hagan especialmente sensibles (art. 25 de la LPRL) al calor y que, por tanto, deban considerarse **ESPECIALMENTE SENSIBLES AL CALOR**.

.... ¿qué puede ocasionar una especial sensibilidad?

Algunas características individuales como: la edad (mayor de 55 años), el estado de hidratación (en ambientes caluroso se debe garantizar que se puede beber agua regularmente), algunas enfermedades (como la diabetes, cardiovasculares, respiratorias, etc.) la toma de medicamentos (como neurolépticos, tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos, y antihipertensivos), el consumo excesivo de alcohol o drogas, entre otros, se han de valorar a través de la vigilancia de la salud.



Se debe exigir que en el protocolo de actuación en caso de embarazo y/o lactancia se incluya este riesgo, ya que se sabe que la exposición a condiciones extremas de temperatura, tanto por calor como por frío, puede tener efectos perjudiciales sobre el embarazo y la lactancia.⁴



En el caso de encontrarnos en una situación de riesgo y no llegar a un acuerdo o compromiso de adopción de medidas preventivas, recuerda tener en cuenta otras vías de actuación, como la Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral del Tribunal Laboral de Cataluña y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si necesitas apoyo para cualquiera de las actuaciones propuestas en relación a este tema, no lo dudes: acude al sindicato y pide ayuda a la estructura de salud laboral de tu federación o unión territorial. Puedes encontrar los datos de contacto en la web: www.ccoo.cat / salutlaboral (Apartado "Quiénes somos")

⁴ Hoja informativa: "Prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia nautura (diciembre 2009) "y cuaderno para delegados y delegadas de prevención:" Acción Sindical en Salud Laboral: Ideas y propuestas para la intervención en la empresa. Protección de la trabajadora embarazada o en período de lactancia materna. "

con la financiación de la
Fundación para la
Prevención de Riesgos
Laborales. IT0085/2010:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



www.ccoo.cat