

La temperatura en los centros de trabajo

12

12/2012

¿DONDE PUEDO CONSULTAR?

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es la norma legal por la que se determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz.

El Real Decreto 486/1997, de 14 de Abril, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben cumplir los lugares de trabajo, entre ellas la temperatura.

En cumplimiento de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha elaborado una **Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo**, que aporta los criterios técnicos y las recomendaciones para facilitar la interpretación y correcta aplicación del citado R.D.

El R.D. establece que **la temperatura de los locales** donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida **entre 17 y 27° C**. Como trabajos sedentarios también se incluye el manejo de herramientas de baja potencia, el trabajo en banco de herramientas, y similares. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida **entre 14 y 25°C**.

Si la temperatura existente es inferior a 14° C o superior a 27, existe un riesgo de estrés térmico. Una temperatura no adecuada puede producir numerosos catarros, molestias e incomodidad a los trabajadores y trabajadoras, afectando a su bienestar, a la ejecución de las tareas y al rendimiento laboral.

La temperatura es uno de los factores que más influye en el confort ambiental. Hay que tener en cuenta que es imposible definir con exactitud los parámetros de un ambiente confortable, entre otras razones, porque las personas se sienten confortables en condiciones diferentes: cuando para una persona hace frío, otra encuentra ideal esa misma temperatura.

Debéis tener en cuenta que la inmensa mayoría de los espacios de trabajo pueden y deben tener un ambiente confortable. La legislación dispone que el microclima en el interior de la empresa sea lo más agradable posible y, en todo caso, adecuado al organismo humano y al tipo de actividad desarrollada.



Con la Financiación de:
DI-0003/2011



MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas que se adopten para evitar que se tenga que trabajar en condiciones no adecuadas o incluso peligrosas de temperatura deben ajustarse a los **principios de la acción preventiva establecidos por el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, de los que destacamos: combatir los riesgos en su origen, tener en cuenta la evolución de la técnica y adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Es decir, si el centro de trabajo no tiene un sistema de calefacción

adecuado, tendrá que ponerlo y no puede decidir que en lugar de ponerlo, el personal tenga que trabajar con abrigo, bufanda y guantes.

En el caso de que decidiera que la medida de protección frente al frío es trabajar con esas prendas, las tendría que facilitar y pagar el propio centro, pues el artículo 14.5 de la citada Ley establece que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las trabajadoras y trabajadores.

ACTUACIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN ¿QUÉ HACER?

Cualquier temperatura de los locales cerrados que se sitúe fuera de los márgenes citados está fuera de la norma y por lo tanto la situación puede ser denunciada ante la autoridad laboral.

Entre las competencias atribuidas a las **Delegadas y Delegados de Prevención**, está la de recabar del empresario, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, en este caso la instalación de sistemas de calefacción, refrigeración o aislamiento térmico. La decisión negativa del empresario a la adopción de dichas medidas debe ser motivada. (Art. 36 LPRL).

Los delegados de prevención deben intentar corregir esa tendencia y reivindicar unas condiciones ambientales que aseguren la máxima comodidad para el mayor número de personas posibles.

Es importante también que los delegados de prevención acompañen a los técnicos, si se realizan mediciones de temperatura, para verificar que se efectúan correctamente y en las condiciones habituales de trabajo; así como realizar propuestas de las zonas más desfavorables para que se realicen allí mediciones.

Además, **los representantes de los/as trabajadores/as, puede recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

La Inspección efectuará los requerimientos que correspondan para que la empresa se ajuste a la normativa y, en su caso, podrá imponer sanciones económicas a la empresa.

Lo que no podemos hacer, es aguantar condiciones de trabajo perjudiciales para la salud de trabajadores/as.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- El Real Decreto 486/1997, de 14 de Abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.