



# guía

para hacer frente  
al problema  
del **calor** en los centros  
de trabajo

Junio de 2023

**LAB**



# ÍNDICE

0. Introducción .....	3
1. Factores de riesgo .....	4
2. Efectos sobre la salud .....	7
3. Lo que dicen las leyes sobre trabajo .....	9
3.1. En lugares cerrados .....	9
3.2. En lugares al aire libre .....	10
3.2.1. Real Decreto Ley 4/2023 .....	10
4. Diferencias de género .....	15
5. Trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles .....	15
6. Se puede y se debe prevenir .....	16
7. La acción sindical .....	18
8. Anexos .....	29
8.1. Solicitud de copia de la evaluación de riesgos (temperaturas) .....	29
8.2. Solicitud de realización de evaluación de riesgos a la dirección de la empresa .....	30
8.3. Propuesta de protocolo frente al calor en locales cerrados .....	31
8.4. Propuesta de protocolo frente al calor en trabajos al aire libre .....	33
8.5. Asesoramiento del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra / Osalan .....	36
8.6. Denuncia a Inspección de Trabajo .....	37
8.7. Propuesta a la empresa de paralización por riesgo grave e inminente .....	38
8.8. Propuesta de formulario para la notificación de la paralización por riesgo grave e inminente .....	39
8.9. Modelo de encuesta .....	40



## 0. INTRODUCCIÓN

Padecer en el trabajo problemas por temperaturas inadecuadas (tanto por frío como por calor) es un fenómeno muy extendido en casi todas las actividades laborales, aunque los problemas sean ocasionados por diferentes motivos. En unas ocasiones, el problema aparece en recintos cerrados, y en otras, al desarrollarse la actividad laboral al aire libre. En locales cerrados, en ocasiones el problema viene del mismo proceso productivo (fundición, hornos, invernaderos, cámaras refrigeradoras...). En otras ocasiones, el problema es coyuntural, y aparece o desaparece en función de la época del año y de las condiciones climatológicas. En actividades al aire libre, los problemas vienen asociados normalmente a las condiciones climatológicas.

El último informe del Panel Intergubernamental sobre el cambio climático (IPCC) es alarmante: la temperatura planetaria aumenta y el peligro de sequías, oleadas de calor o cambios de temperatura repentinos se multiplica; así como diversos procesos en los que no vamos a extendernos en el estudio que aquí nos ocupa. Eso sí, queremos transmitir dos ideas de forma breve. En primer lugar, el cambio climático no es un fenómeno externo al modo de producción capitalista, por lo tanto, se puede y se debe combatir y aún estamos a tiempo para ello. En segundo, sus consecuencias ya se están produciendo a lo largo del planeta, también en Euskal Herria.

De hecho el verano de 2022 ha sido de los más calurosos nunca registrados, el 17 de julio se alcanzaron en Nafarroa 40,2° en Esa, 40,4° en Tuter, 40,3° en Tafalla, 40,9° en Etxarri y 40,3° en Iruñea. Este verano se han superado los 30° en más de 43 días, y los 35° en más de 21.

En la CAPV, en la ola de calor de junio se alcanzaron 42,4° en la estación de Gardea en Laudio, 41,9° en Orozko, 42,2° en Behobia, 42,2° en Oleta en Amoroto, 41,5° en Añarbe en Oiartzun y 40,2° en Santa Clara en Donostia

Temperaturas que no solo aumentan de manera aritmética, es decir, más calor algunos días, sino que también es mayor el número de días muy calurosos que padecemos cada año.

Esto tiene una repercusión sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, es por eso que, mediante este protocolo de actuación, vamos a definir qué dice la normativa al respecto, así como nuestra apuesta sindical que deberemos trabajar en las empresas e intentar limitar los riesgos, para que no pongamos en riesgo nuestra salud.

Esta guía sólo toma en consideración a Hego Euskal Herria. Esto tiene una explicación clara, ya que ésta se apoya en la normativa de Hego Euskal Herria para la ejecución de las medidas que planteamos como objetivo, ofreciendo garantías jurídicas. De este modo, prevemos una adaptación del protocolo para Iparralde Euskal Herria.



## 1. FACTORES DE RIESGO

Los factores de riesgo que tienen una incidencia pueden ser:

### **Ambiente térmico caluroso**

Las altas temperaturas, combinadas a veces con un nivel alto de humedad, el escaso movimiento del aire, y la temperatura radiante (incluyendo la radiación solar) dificultan la liberación del calor sobrante de nuestro cuerpo hacia el ambiente, causando incomodidad y malestar.

### **Factores relacionados con trabajo o tarea a realizar.**

Estos factores pueden aumentar el riesgo debido a la exposición al calor extremo.

- **Carga metabólica.** Todo el trabajo requiere un gasto de energía mediante el metabolismo, lo que produce calor. Este gasto de energía tendrá un impacto sobre el confort térmico y el estrés térmico de la persona, sobre todo en un ambiente caluroso. El trabajo físico incrementa la producción de calor corporal (calor metabólico), con lo que aumenta la cantidad de calor que normalmente necesitamos disipar hacia el ambiente. Cuando el ambiente es caluroso, se vuelve más difícil disipar el calor sobrante al entorno.
- Ejecución de **trabajo físico** intenso (véase la tabla 1). Cuanto mayores sean la carga de trabajo y el calor a soportar, más importante es el riesgo de golpe de calor.
- Incapacidad para obtener fácilmente el agua (p.e. trabajando en un lugar al aire libre y a pleno sol, sin punto de suministro de agua).
- La exposición especialmente al **calor reverberante** de superficies (techo, muros en exposición solar directa ...) y con temperatura exacerbada por trabajar al aire libre, a la luz del sol.
- Trabajo cerca de **fuentes de calor** (hornos, procesos o equipos de trabajo que producen calor) o en un ambiente con exceso de humedad y calor.
- El uso de **Equipos de Protección Individual (EPI)** que no sean adecuados para altas temperaturas al calor (y que aumentan los riesgos por calor).

**TABLA 1. Se consideran 4 niveles de clasificación de la carga física (de acuerdo con la norma ISO 8996):**

Trabajo ligero	Los trabajos manuales ligeros y sedentarios (escribir en un teclado, escribir, dibujar, coser, realización de tareas de contabilidad...). Trabajar sentado o sentada: con pequeñas herramientas, de inspección de montaje, o en la clasificación de materiales ligeros. Trabajo con los brazos y las piernas (conducir vehículos ligeros, maniobrar un interruptor de pie o pedal). Trabajo de pie (fresado, taladrado, pulido, mecanizado de piezas pequeñas).
Trabajo medio	Trabajo continuado de las manos y los brazos (clavar, atornillar, limar ...). Trabajo con los brazos y las piernas (conducción de vehículo pesado como tractor, camión...). Trabajo que implique actividad ocasional de los brazos y el tronco (trabajo con martillo neumático, enyesado, recolección de frutas y hortalizas...). Manipulación manual ocasional de objetos moderadamente pesados. Caminar rápido (de 3,5 a 5,5 km/h), o caminar con menos de 10 kg de carga.
Trabajo pesado	Trabajo intenso de brazos y tronco. Manipulación manual de cargas pesadas: materiales de obra, sacos de cemento, cajas, bultos... Trabajo de aserrado a mano, cepillado, trabajo de carga con pala manual... Caminar a paso ligero (de 5,5 a 7 km/h), o caminar a 4 km/h con cargas de hasta 25 kg. Empujar o tirar de carros o carretillas con carga pesada. Colocación de bloques de hormigón.
Trabajo muy pesado	Trabajo muy rápido e intenso (por ejemplo, descargar objetos pesados). Trabajar con maza pesada y con ambas manos o con hacha o similar (> 4,4 kg, 15 golpes/min). Manejo de pala pesada, cavar zanjas. Subir escaleras o escalas. Caminar a paso ligero, correr (por encima de 7 km/h).

### Duración del trabajo

- La duración del tiempo de trabajo es muy importante: subir escaleras es un trabajo muy pesado si se hace de forma continua durante 8 horas, pero puede considerarse un trabajo ligero si dura 30 segundos.
- Así que existen actividades laborales donde el riesgo es mayor debido a la mayor proporción de puestos de trabajo con cargas de trabajo media, pesadas o muy pesadas, por ejemplo, la construcción y obras públicas, trabajos agrícolas en invernaderos o a pleno sol, trabajos forestales, trabajos en astilleros al aire libre o en el interior de las embarcaciones, trabajos en playas...
- Se debe tener en cuenta que, además del esfuerzo, también puede afectar la utilización de cierto tipo de ropa de trabajo o de EPI que obstaculice la eliminación de calor corporal generado.



### **La falta de aclimatación al calor**

- Es uno de los factores personales más importantes. Los trabajadores y trabajadoras no aclimatadas pueden sufrir daños en condiciones de estrés térmico por calor que no son dañinas para sus compañeros y compañeras que llevan tiempo trabajando en esas condiciones.
- Esto no quiere decir que una persona aclimatada pueda trabajar toda la jornada a cualquier temperatura, simplemente, que si no existe aclimatación es más fácil que en periodos cortos de tiempo se produzca una reacción más negativa. Por ejemplo, el efecto de las temperaturas elevadas puede ser mucho más peligroso cuando las olas de calor aparecen precozmente, al comienzo del verano, sin dar tiempo a que se haya podido producir una aclimatación previa. Y por lo tanto, las medidas preventivas en esos casos deben tener en cuenta ese hecho.

### **Ropa**

- La vestimenta con características que dificultan el paso del aire y/o el vapor de agua dificultan la liberación del calor corporal al entorno. Usar ropa gruesa, llevar varias capas superpuestas, trajes aislantes o equipos de protección individual son causas de estrés térmico. Cuanto más aislantes, más riesgo.



## 2. EFECTOS SOBRE LA SALUD

La temperatura interna del cuerpo considerada normal oscila alrededor de los 36,5°C (entre los 36 y los 38°C). Pese a las variaciones de la temperatura del ambiente que nos rodea, la temperatura de nuestro cuerpo se mantiene dentro de los límites de la normalidad, sin necesidad de grandes esfuerzos de adaptación.

El mantenimiento de la temperatura se produce a través de un equilibrio entre las ganancias (originadas por la actividad muscular principalmente) y las pérdidas de calor (a través de la piel o la respiración). En condiciones de calor extremo, este equilibrio se puede romper: las ganancias superarían a las pérdidas (recibimos mas calor del que liberamos), por lo que el calor se acumularía en el organismo y la temperatura tendería a elevarse de forma continua. En estas circunstancias, si el trabajador o trabajadora se mantiene expuesta el tiempo suficiente, el resultado podría acabar resultando fatal.

Este exceso de calor pone en marcha mecanismos como:

- El aumento de la circulación de la sangre hacia la piel para facilitar la pérdida de calor hacia el exterior (cada grado que aumenta la temperatura interna del cuerpo, el corazón aumenta su ritmo en 10 latidos por minuto).
- La sudoración, que facilita la pérdida de calor gracias a la evaporación.

### Comportamiento de los sistemas termorreguladores más importantes

Temperatura de la piel	Temperatura corporal interna	Situación térmica (Efecto regulador)
> 45°C: dolor	42°C	Muerte
	40°C	Hipertermia
		Evaporación
		Vasodilatación
31-34°C	37°C	Confort térmico
		Vasoconstricción
		Termogénesis
		Hipotermia
	35°C	
< 10°C: dolor	25°C	Muerte

Pero cuando todo eso no sucede y trabajamos en situaciones de riesgo, nuestra salud se puede ver afectada:



## AMBIENTES CALUROSOS

### Síncope

- Desvanecimiento
- Visión borrosa
- Mareo
- Debilidad
- Pulso débil

### Agotamiento por calor

- Dolores musculares
- Dolor de cabeza
- Mareo
- Confusión
- Náuseas
- Piel sudorosa, pálida, fría, húmeda
- Calambres en las piernas y el abdomen
- Pulso y respiración rápidos y debilitados
- Temperatura corporal por encima de 39°C

### Golpe de calor

- Dolor de cabeza
- Mareo
- Inquietud
- Confusión
- Piel caliente, enrojecida y seca
- No responde / desorientación
- Temperatura corporal por encima de 40°C

El estrés térmico por calor origina en nuestro organismo sobrecarga térmica. Este concepto hace referencia a las consecuencias que sufre la persona cuando su organismo hace esfuerzos de adaptación a condiciones de estrés térmico. Si no se interrumpe la exposición o no logra disipar todo el calor, se aumenta la temperatura corporal, lo que conduce a enfermedades o incluso a la muerte por estrés térmico.

Además de los posibles efectos de la exposición al calor que hemos comentado, se debe tener en cuenta el incremento del nivel de estrés térmico como un factor que, junto con otros, puede dar lugar a accidentes (p.e atrapamientos, golpes o caídas al mismo o distinto nivel derivadas de mareos o desvanecimientos, etc.).





### 3. LO QUE DICEN LAS LEYES SOBRE TRABAJO

El artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras **garantiza nuestra integridad física y una adecuada política de prevención de riesgos laborales.**

El RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo establece:

*“Procederá la limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales especialmente nocivos en aquellos casos en que la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas sin que proceda reducir el salario de los trabajadores afectados por esta medida.”*

Para la mayoría de los casos es de aplicación lo que señala el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

#### 3.1. EN LUGARES CERRADOS

##### Condiciones Termo higrométricas del Anexo III del RD 486/1997

Tipo de trabajo	Temperatura (T)	Humedad relativa (HR)	Velocidad del aire (v)		
			Ambientes no calurosos	Ambientes calurosos	Ambientes con aire acondicionado
Sedentario (oficinas y similares)	17 - 27°C	30 - 70%. Locales con riesgo por electricidad estática: mínimo 50%	0,25 m/s	0,5 m/s	0,25 m/s
Ligero (no sedentario)	14 - 25°C			0,75 m/s	0,35 m/s

El Real Decreto-Ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural, que **limitaba la temperatura del aire acondicionado a 27° y la de la calefacción a 19, también señala que hay que respetar la reglamentación de prevención de riesgos laborales, en particular, el citado RD 486/1997.**

Otro elemento que se puede tener en cuenta es que Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que desarrolla el citado RD 486/1997, que en su Apéndice 5. CALIDAD DEL AIRE INTERIOR. VENTILACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO dice:



*“6. Medición del dióxido de carbono.*

**La medición del CO 2 es una de las formas más habituales, sencillas y rápidas para comprobar el buen funcionamiento de la ventilación de los locales.** En general, la idea es tan simple como **comprobar si la concentración de CO 2 supera o no el valor de 1.000 ppm utilizado como uno de los datos en los que se basa el establecimiento de los caudales de aire requeridos.** Sin embargo, como cualquier medición, ésta requiere una planificación y una estrategia para que los resultados que se obtengan sean representativos y fiables.”

### **3.2. LUGARES AL AIRE LIBRE**

Este mismo decreto establece que en los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que las y los trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo.

Sobre lugares en los que existe exposición a temperaturas inadecuadas y no sea posible la eliminación o reducción del riesgo, se procederá a la limitación o reducción de los tiempos de exposición. La reducción en tiempo no supondrá una reducción del salario para el trabajador o trabajadora.

#### **3.2.1. REAL DECRETO-LEY 4/2023**

De 11 de mayo, que se traspone como Disposición adicional única al RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de los lugares de trabajo:

*“Disposición adicional única. Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre.*

1. Cuando se desarrollen **trabajos al aire libre** y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

2. Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las **características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.** En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán **la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos**, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.



3. En el supuesto en el que se emita por la **Agencia Estatal de Meteorología o**, en su caso, **el órgano autonómico correspondiente** en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, **un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.**

4. Esta disposición adicional será de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluidos los del artículo 1.2.

Y los trabajos a los que se refiere el artículo 1.2 son:

**Artículo 1. Objeto.**

2. Este Real Decreto no será de aplicación a:

- a) Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte.
- b) Las obras de construcción temporales o móviles.
- c) Las industrias de extracción.
- d) Los buques de pesca.
- e) Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.”

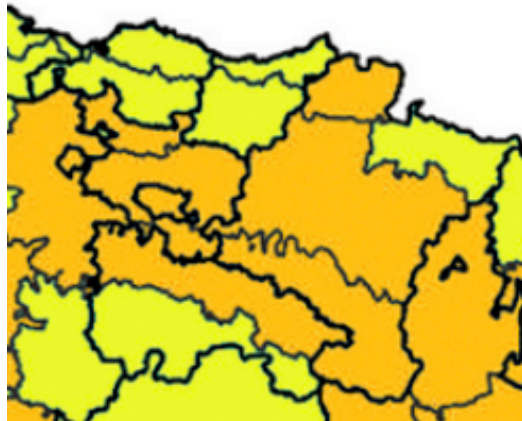
En resumen, lo que viene a decir este decreto es que unos colectivos que anteriormente estaban fuera de esta normativa ahora se incluyen, como son obras de construcción, buques de pesca, medios de transporte, industrias extractivas y la agricultura, es decir, incluye todo trabajo que se desarrolle al aire libre, y en esos casos, hay que hacer una evaluación de riesgos en la que se deben tener en cuenta las condiciones termohigrométricas, las características de la tarea y las de las trabajadoras y trabajadores y en base a ello, se pondrán medidas preventivas incluidas la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos. Cuando existan avisos naranjas o rojos resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada.

Pero vamos por partes, cuando hay avisos naranjas o rojos según la Agencia Estatal de Meteorología:



Aviso naranja:

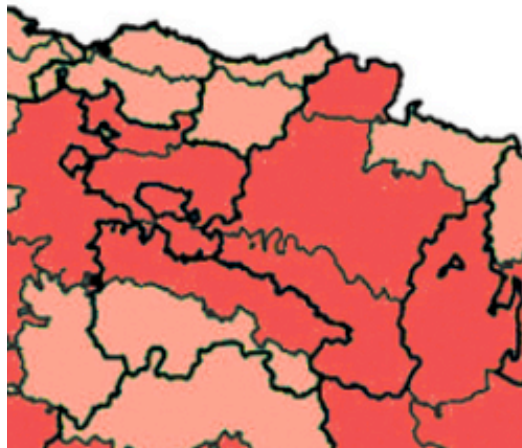
37°C  
39°C  
40°C



Es decir, hasta los 39° en la mayor parte de Araba y Nafarroa y hasta los 37 en la mayoría de Bizkaia y Gipuzkoa, no existirá la obligación de adaptación de las condiciones de trabajo.

Aviso rojo:

40°C  
42°C  
44°C

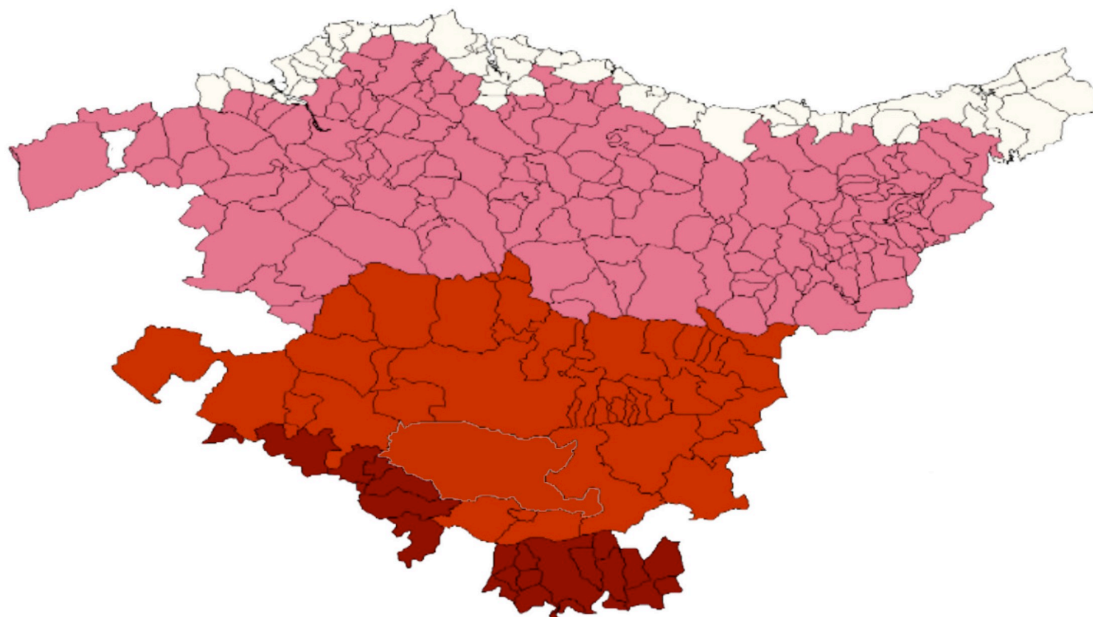


Es decir, hasta los 42° en la mayor parte de Araba y Nafarroa y hasta los 40 en la mayoría de Bizkaia y Gipuzkoa, no existirá la obligación de adaptación de las condiciones de trabajo.

Según el Plan de predicción, vigilancia y actuación ante fenómenos meteorológicos adversos de la Dirección de Atención de Emergencias y Meteorología del gobierno de Gasteiz<sup>1</sup>:

*“Se definen cuatro “zonas homogéneas para todos los umbrales de adversidad por temperaturas”; zona costera (muy cercanas al mar), zona cantábrica interior (resto de vertiente cantábrica incluyendo el municipio de Bilbao), zona de transición (Llanada Alavesa y cercanías) y zona del eje del Ebro (Rioja Alavesa, Zambrana y cercanías)”.*

<sup>1</sup> [https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/proto\\_meteo/es\\_proto/adjuntos/PE-005-%20Avisos%20de%20Meteorolog%C3%ADa%20Adversa\\_V10\\_es.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/proto_meteo/es_proto/adjuntos/PE-005-%20Avisos%20de%20Meteorolog%C3%ADa%20Adversa_V10_es.pdf)



- Zona 1 Kostaldea / Zona costera
- Zona 2 Kantauri zonaldeko barnealdea / Zona cantábrica interior
- Zona 3 Iragate-zona / Zona de transición
- Zona 4 Ebro ondoko eskualdea / Zona del eje del Ebro

\* Datos proporcionados por el Gobierno Vasco sobre la realidad de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

**Temperaturas altas extremas:** Los efectos de las temperaturas altas extremas se basan en el gran riesgo de que se produzcan golpes de calor en las personas por la imposibilidad de evacuar el calor del cuerpo. Este efecto se puede ver ampliado por humedades relativas altas que dificultan la evaporación del sudor corporal y/o falta de viento. Por todo ello, los umbrales que se definen son:

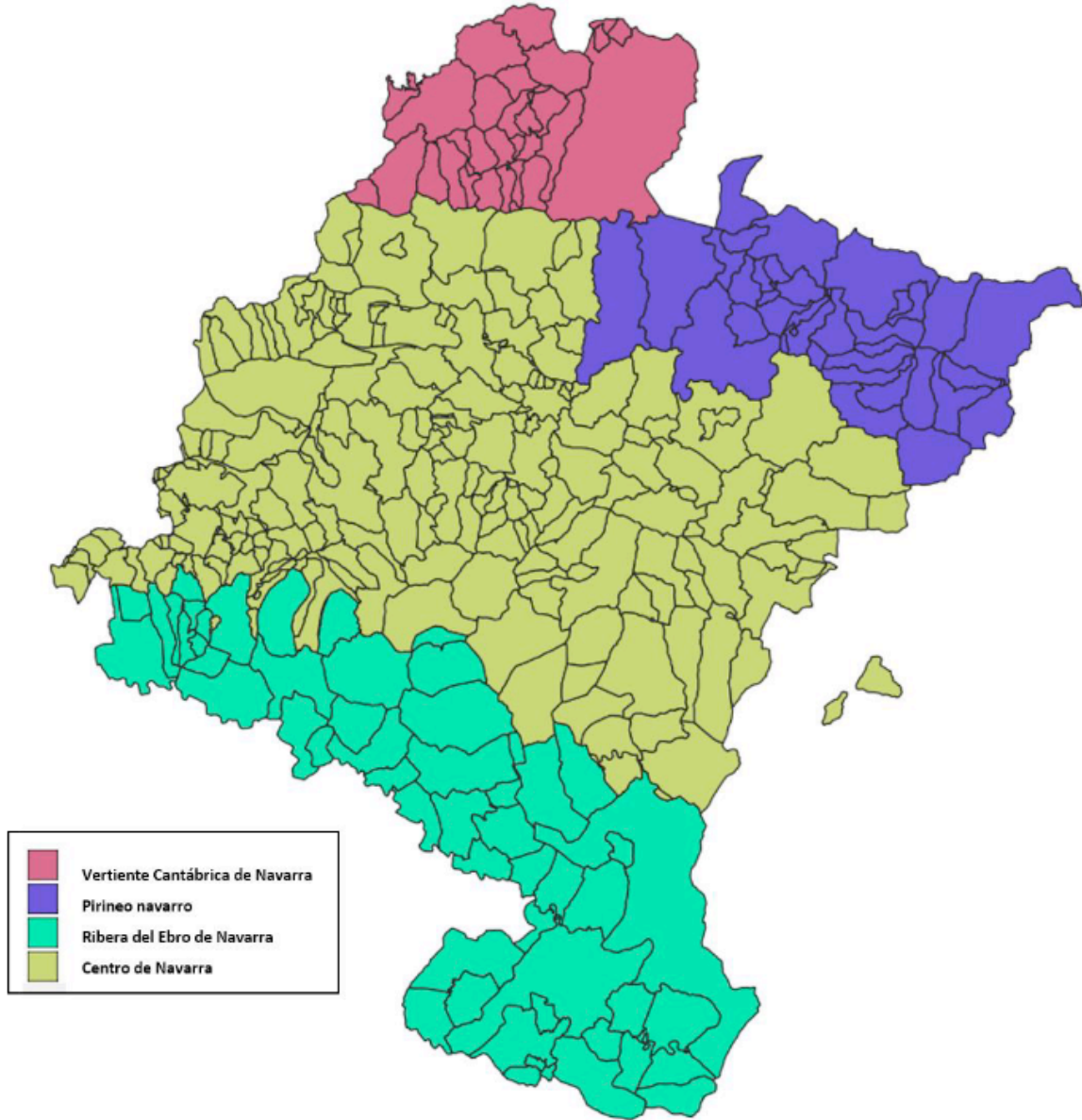
ZONA	TEMPERATURAS EN GRADOS CENTÍGRADOS		
	AMARILLO	NARANJA	ROJO
Zona costera	≥ 33	≥ 35	≥ 37
Zona cantábrica interior	≥ 36	≥ 38	≥ 40
Zona de transición	≥ 35	≥ 37	≥ 39
Eje del Ebro	≥ 36	≥ 38	≥ 40

En el caso de Navarra, según el Plan Especial ante Fenómenos Meteorológicos Adversos<sup>2</sup>:

<sup>2</sup>[https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/02\\_pefma\\_plan\\_especial\\_ante\\_fenomenos\\_meteorologicos\\_adversos\\_v\\_0\\_marzo\\_2021.pdf](https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/02_pefma_plan_especial_ante_fenomenos_meteorologicos_adversos_v_0_marzo_2021.pdf)



“En su relieve destacan dos zonas claramente diferenciadas: la mitad septentrional, la Montaña, que tiene un acusado relieve ya que participa de la orografía pirenaica y cantábrica, y la mitad meridional, la Ribera, de grandes llanos y suaves relieves situados en la depresión del valle del Ebro”.



ZONA	TEMPERATURAS EN GRADOS CENTÍGRADOS		
	AMARILLO	NARANJA	ROJO
Vertiente Cantábrica de Navarra	≥ 36	≥ 39	≥ 42
Centro de Navarra	≥ 36	≥ 39	≥ 42
Pirineo navarro	≥ 34	≥ 37	≥ 40
Ribera del Ebro de Navarra	≥ 36	≥ 39	≥ 42



Como vemos, estas medidas son solo para casos extremos, y cualquier medida o modificación normativa que tenga como fin proteger la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras y la mejora de las condiciones en las que se tiene que desarrollar el trabajo va a ser positiva. Pero por lo que acabamos de ver, en este caso puede ser positiva para casos extremos pero también es insuficiente, ya que como acabamos de ver estas “medidas urgentes” no podemos más que calificarlas de poco ambiciosas y concretas. Si bien es cierto que se tienen en cuenta unos criterios objetivos basados en las alertas meteorológicas de organismos oficiales, el resto de aspectos se quedan en el amplio abanico de “tomar las medidas adecuadas”.

## **4. DIFERENCIAS DE GÉNERO**

Siempre hemos defendido que se debe valorar y tener en cuenta la variable de género en el ámbito de la salud laboral, y en este caso también, ya que las diferencias biológicas de respuesta frente a las temperaturas en referencia a la termorregulación son un aspecto clave por el impacto potencial sobre el rendimiento físico y por lo tanto, sobre la salud. Este elemento se debe tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos.

## **5. TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES**

Asimismo, se tendría que tener en cuenta en la evaluación de riesgos que dichos puestos de trabajo puedan ser ocupados por trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, e incluso en coordinación con la parte médica del servicio de prevención, se deben identificar situaciones que pueden entrañar una especial sensibilidad como son:

- La edad superior a 55 años.
- La obesidad.
- El estado de hidratación.
- Ciertos antecedentes médicos como: problemas del corazón, problemas respiratorios, diabetes...
- Tomar ciertos medicamentos: para la presión de la sangre, tranquilizantes, antidepresivos, antihistamínicos...
- El embarazo.

En estos casos debe existir un protocolo de actuación y unas medidas preventivas adicionales para proteger esas situaciones de especial sensibilidad a las que ese riesgo les afecta más.



## 6. SE PUEDE Y SE DEBE PREVENIR

Además de las referencias legales mencionadas, en diversas normas técnicas encontramos tanto medidas técnicas como organizativas para el problema en lugares cerrados y también al aire libre. Sin ánimo de ser exhaustivos y exhaustivas, mencionamos varias:

- **Medidas técnicas para lugares cerrados:** sobre el edificio (aislamiento térmico en paredes, evaporadores, pintura exterior de color reflectante, ventilación...), sobre el proceso productivo (automatización de procesos, aislamiento o apantallamiento de fuentes de calor, ...) o sobre el ambiente (ventilación forzada, aire humidificado o acondicionado, cortinas de aire frío o caliente...). En última instancia, usar Equipos de Protección Individual.
- **Medidas técnicas para trabajos al aire libre:** Se deben prever medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluida la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que estos concurren, resultando obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada.
  - Instalación de barreras de protección para lluvia, viento o sol, instalación de lugares de descanso en adecuadas condiciones. Como último recurso, ropa y equipos adecuados a la tarea que se vaya a realizar, tanto para calor como para frío, así como para radiación solar, incluyendo gorro, crema y gafas.
- **Medidas organizativas para ambos:** periodos de descanso en lugares aclimatados (están establecidos niveles de referencia tanto para trabajos con calor como con frío con menos de 10°C), disponer de agua fresca y abundante ante el calor o líquidos calientes ante el frío, programar los trabajos a las horas menos extremas.
- Para cualquier situación es indispensable la **información**, la **formación** y la **vigilancia de la salud** específica.

Y en concreto, frente a la exposición a temperaturas elevadas:

- **Verificar diariamente las condiciones meteorológicas, informar a los trabajadores y trabajadoras** de la situación existente y **fijar las medidas preventivas** apropiadas de cada día, en base a un protocolo elaborado previamente.
- **Limitar** en lo posible **el trabajo físico** y proporcionar las ayudas o elementos mecánicos que disminuyan el esfuerzo físico.
- **Reducir la temperatura** en interiores favoreciendo la **ventilación natural**, usando ventiladores (no utilizar en temperaturas superiores a 33°C), **aire acondicionado**, etc.





- **Organizar el trabajo** para reducir el tiempo o la intensidad de la exposición: adecuar los horarios de trabajo, evitando trabajar en las horas de mayor calor y de sol. El periodo más caluroso del día, al sol, en días despejados, es el comprendido entre las 2 de la tarde (las 12 de la mañana en hora solar) y las 5:30 de la tarde (las 3:30 de la tarde en hora solar).
- Disponer que las **tareas de mayor esfuerzo** se hagan **en las horas de menos calor; establecer rotaciones**, etc.
- **Establecer pausas fijas y permitir las pausas según las necesidades** de las trabajadoras y trabajadores. A medida que aumente la temperatura, aumentar su frecuencia y duración.
- **Evitar el trabajo en solitario.**
- Asegurar el **suministro suficiente de agua fresca**.
- Disponer de **sitios de descanso aclimatados, frescos, cubiertos o a la sombra**.
- Garantizar una **vigilancia de la salud específica**, con atención preferente a quienes sean especialmente sensibles (con problemas cardiovasculares, respiratorios, renales, diabetes, obesidad, mayores de 55 años ...).
- **Informar y formar** a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos, efectos y medidas preventivas. Formar en el reconocimiento de los primeros síntomas de las afecciones del calor y en la aplicación de los primeros auxilios. Disponer de plan de emergencia.

## 7. LA ACCIÓN SINDICAL

En primera instancia es necesario que si el problema existe, éste se reconozca. Para ello las delegadas y delegados visitaremos los lugares de trabajo y preguntaremos a las trabajadoras y trabajadores sobre si tienen algún problema a este respecto. Si es así, consultaremos la evaluación de riesgos de la empresa, para ver si se recoge el problema. Si no es así lo solicitaremos, así como medidas correctoras adecuadas (inmediatas o a medio plazo) a la magnitud del problema al que nos enfrentamos. Estas medidas se incorporarán a la Planificación de la Actividad Preventiva, con sus responsables, plazos y partidas presupuestarias. Ofreceremos información oportuna al colectivo trabajador sobre estas intervenciones .

Ante la no obtención de respuesta positiva:

- Adopción de medidas preventivas como puede ser aplicar tiempos de descanso (de 5, 10 o 15 minutos por hora cuando la temperatura sea inadecuada) como método de presión y autodefensa.
- En situaciones extremas, se pueden adoptar distintas medidas como puede ser la paralización del trabajo con la comunicación a Inspección de Trabajo, que comparecerá antes de 24 horas.
  - Existen experiencias sindicales, y ya que les importa el dinero, hagamos que les salga más caro tener parada a la gente que poner soluciones técnicas, y así, mejorarán nuestras condiciones de trabajo.

En definitiva, debemos establecer una acción sindical concreta frente al riesgo de temperaturas inadecuadas.

### CUANDO NO EXISTE EVALUACIÓN DE RIESGOS O ES SOLO SOBRE EL PAPEL.

Lo primero es pedirle a la empresa que evalúe el riesgo de forma adecuada. No es lo mismo si existe una fuente de calor p.e. un horno o no y la temperatura fluctúa dependiendo de la temperatura ambiental.

Cuando no existe una fuente de calor o frío, hacer la evaluación de riesgos (mediciones de temperatura humedad relativa y velocidad del aire) haciendo una previsión de las temperaturas que se van a producir<sup>3</sup>.

Euskalmet



Meteo Navarra



<sup>3</sup> Consultar en <https://www.euskalmet.euskadi.eus/hasiera/> y <http://meteo.navarra.es/>




- Se tienen que tener en cuenta las condiciones más desfavorables, o como mínimo las representativas. Por ejemplo, no puede ser que si las puertas están siempre cerradas, el día que se mide la temperatura se abran todas las puertas para que haya una mayor ventilación).
- Se tienen que tener en cuenta los diferentes puestos. No hay que medir en un puesto medio sino en cada uno de los puestos reales, ya que pueden existir variaciones.

En **trabajos al aire libre** recordar que existe la obligación concreta de prever medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluida la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que estos concurren, resultando obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista cuando la AEMET o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, emita aviso de fenómenos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras (RD-Ley 2/2023) (Ver Anexo 4).

Cuando exista una fuente de calor, realizar evaluación específica de estrés térmico (en este caso, también es positivo que se realice en fechas más extremas).

- Para la **valoración del riesgo** para la valoración del confort térmico existe el Método Fanger y para la valoración de estrés térmico por calor, se dispone de **dos métodos normalizados. El objetivo no es que nos aprendamos estos métodos, pero frente a la negativa de las empresas, y suelen argumentar la falta de métodos para hacer esa evaluación, que sepamos que no es así, que existen y se pueden y se deben utilizar para evaluar el riesgo.**
- **Método Fanger**, valoración del confort térmico en los locales cerrados. Este método 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 o 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. Disconfort térmico local" del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo).
  - El que establece la **norma UNE-EN 27243.93**, basado en el índice WBGT (Wet Bulb Globe Thermometer). 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.
  - El Método del **Índice de Sobrecarga Térmica** (IST) que describe la UNE-EN ISO 7933 permite identificar (y priorizar) las causas de la exposición, calcular el tiempo máximo de permanencia en esas condiciones y organizar el trabajo en etapas de forma que se puedan compensar periodos de actividad y de recuperación. Es decir, es un 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 personas aclimatadas y no aclimatadas en función del grado de protección deseado.
  - Si la empresa se niega o toma los datos de calor en abril (o durante la medición alteran la realidad), debemos denunciar ese hecho. Para ello sería positivo que se tomen datos para no hablar de sensaciones sino de datos reales.
    - Para ello se tomarán durante varios días la temperatura exterior e interior al inicio, a la mitad y al final de la jornada (si no es posible tomar la temperatura exterior se sacarán esos datos de las fuentes de datos que hemos comentado: <https://www.euskalmet.euskadi.eus/hasiera/> y <http://meteo.navarra.es/>). La idea es ver la diferencia que suele existir entre el exterior y el interior. Esto es más importante cuando la temperatura y la radiación solar es elevada y en fábricas, pabellones, etc. no existe una ventilación o renovación de aire adecuada y se acumula el calor. En esos casos y en esos momentos la diferencia sería incluso mayor de la habitual.
    - Consulta / Información con las trabajadoras y trabajadores.
      - Para un mayor conocimiento del problema se pasará una encuesta tipo (ANEXO 9).



- Asamblea para informar a todos los compañeros y compañeras de los pasos que vamos dando.
- INFO para repartir con información de lo que hemos hecho y las propuestas que le hemos hecho a la empresa.
- Solicitar asesoramiento del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra/Osalan y/o denuncia ante inspección de trabajo.
- Movilizaciones.
  - En muchos sectores, sacar a la luz pública dicho problema, hacerlo visible, hace que las empresas se muevan, es por ello que se puede plantear hacer movilizaciones a diferentes horas (cambios de turnos, etc.) como forma de socializar el problema.
- Hasta conocer lo que dice la evaluación le hacemos una propuesta de protocolo de actuación a la empresa. El protocolo lo haremos en base al artículo 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que dice que la empresa tiene que motivar la decisión negativa a la propuesta que hagamos las delegadas y delegados de prevención de adopción de medidas para la mejora de los niveles de prevención. Es decir, que si lo solicitamos por escrito (o en un comité de seguridad y salud donde existan actas) la empresa nos tendrá que contestar por escrito y motivando las razones por las que no aceptan nuestra propuesta.
  - El protocolo se basa en:
    - Para situaciones muy variables, tanto la NIOSH (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos) y la OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo), recomiendan situar la peligrosidad por estrés térmico por calor con un método sencillo, que puede ser el "Índice de calor" (Heat Index). Este índice permite expresar, a partir de los datos de temperatura y humedad, la facilidad o dificultad para la correcta disipación del calor sobrante del cuerpo, y así la peligrosidad de permanecer bajo esa exposición, es decir, nos proporciona una descripción de la manera en que se percibe la temperatura. Expresado en grados centígrados, indica el nivel del calor que se siente cuando la humedad relativa se suma a la temperatura real. Para su cálculo se emplea la temperatura real y nos da como resultado una "temperatura aparente".
    - El valor del índice se halla midiendo la temperatura y la humedad ambiental para ubicarlos en una tabla de doble entrada en la que se señalan, con colores, cuatro niveles de peligrosidad. En la leyenda de la tabla se expresa brevemente el nivel de riesgo asociado a la realización de actividad física en cada uno de esos niveles. Luego hay que comprobar si es necesario hacer correcciones:



- Si no hay medios para la atenuación de la radiación solar, hay que sumar al resultado del índice de calor hasta 8°C.
- Cuando la temperatura de la piel es menor que 32°C, si hay movimiento del aire éste disminuye la sensación térmica. Si es mayor de 32° C, la aumenta.
- También hay que advertir que si se utiliza ropa más gruesa de lo normal o EPIs el riesgo puede ser mucho mayor, dependiendo de la zona del cuerpo que esté cubierta y las propiedades aislantes del mismo.
- En todo caso, cuando se publiquen avisos por altas temperaturas por parte de las administraciones públicas de Navarra y la CAPV, se medirá la temperatura para verificar que no se alcancen situaciones de riesgo muy elevado, por lo que habría que reforzar dichas medidas preventivas.

<b>PRECAUCIÓN</b>	Posible fatiga por exposición prolongada y/o actividad física
<b>MODERADO</b>	Insolación, calambres musculares y/o posible agotamiento por calor con exposición prolongada y/o actividad física
<b>ALTO</b>	Insolación, calambres musculares y/o posible agotamiento por calor. Posible golpe de calor por exposición prolongada y/o actividad física.
<b>MUY ALTO O EXTREMO</b>	Golpe de calor o insolación probable

		HUMEDAD RELATIVA												
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
TEMPERATURA °C	47	58												
	43	54	58											
	41	51	54	58										
	40	48	51	55	58									
	39	46	48	51	54	58								
	38	43	46	48	51	54	58							
	37	41	43	45	47	51	53	57						
	36	38	40	42	44	47	49	52	56					
	34	36	38	39	41	43	46	48	51	54	57			
	33	34	36	37	38	41	42	44	47	49	52	55		
	32	33	34	35	36	38	39	41	43	45	47	50	53	56
	31	31	32	33	34	35	37	38	39	41	43	45	47	49
	30	29	31	31	32	33	34	35	36	38	39	41	42	44
	29	28	29	29	30	31	32	32	33	34	36	37	38	39
	28	27	28	28	29	29	29	30	31	32	32	33	34	35
27	27	27	27	27	28	28	28	29	29	29	30	30	31	



Tomando como referencia estos valores y mientras se integren las medidas de protección colectivas necesarias para garantizar un entorno de trabajo seguro, que deberán diseñarse e integrarse por una empresa especializada, se deberán aplicar las indicaciones de la NTP922 de 2011 que desarrollan el citado decreto. En ese sentido y sin perjuicio de otras medidas de protección, la aplicación de pautas de descanso se hace irremediable:

*“La aplicación de medidas administrativas que permitan establecer tiempos de exposición aceptables para los trabajadores, tiempos de recuperación suficientes y limitación de la carga física (tasa metabólica). Estas medidas constituyen una vía de limitación de la exposición y de gestión del riesgo a través de la implantación de procedimientos de trabajo y gestión del personal”.*

Además, otro elemento que debemos de tener en cuenta es el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que en su artículo 5.2 dice:

**“Artículo 5. Procedimiento.**

**2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención”.**

Por todo ello, cuando no existe evaluación de riesgos o es totalmente insuficiente, como delegados y delegadas de prevención deberemos realizar los pasos anteriores. Solicitar que se haga la evaluación de riesgos o que se revise, en las peores condiciones, con todas las máquinas de todos los puestos en funcionamiento..., medir al principio, a la mitad y al final de la jornada y compararla con la temperatura exterior, asesoramiento o denuncia, etc.

Diferenciamos las medidas dependiendo de la humedad relativa (que no es igual en Tuter, Oion, Bermeo o Mutriku) y como hemos visto tiene una importancia sobre los efectos del calor en nuestro organismo, por lo que si no disponemos de higrómetro (cosa bastante normal) se puede obtener la humedad relativa media por localidad.

Estas pausas que se proponen son las pausas mínimas que se tienen que reglamentar o protocolizar en cada empresa, pero como decimos, entendiéndolas como un mínimo ya que a partir de estas temperaturas siempre debe existir la posibilidad de realizar descansos a demanda dependiendo de la situación del trabajador o trabajadora. O incluso, si existe un trabajo físico importante, una ropa de trabajo inadecuada o el uso de EPIs que agrava la situación, las pausas se debieran realizar cada menos o durante más tiempo o incluso a menor temperatura (pero eso lo tiene que decir la evaluación concreta) el objetivo de estas recomendaciones es a nivel general (por lo tanto no se pueden cubrir todas las especificidades que se dan en cada centro de trabajo) pero deben servir de guía y ayuda para no exponer a riesgos elevados a la clase trabajadora.

Cuando superemos ciertas temperaturas extremas, se plantea la posibilidad de la utilización del riesgo grave e inminente (artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) que es un derecho que podemos utilizar como clase trabajadora para no exponernos a niveles de riesgo muy altos y con consecuencias graves para nuestra salud. La trabajadora o trabajador se puede negar, la mitad más uno del comité de empresa puede



paralizar la actividad y cuando por motivos de urgencia no se puede reunir al comité de seguridad de empresa, la mayoría simple de las delegadas y delegados de prevención también puede paralizar dicha actividad. Hay que avisar a inspección de trabajo, que en el plazo de 24 horas se persona en la empresa para ratificar o no dicha paralización de actividad. Y la propia norma dice que a no ser que haya dolo o mala fe, no podemos sufrir perjuicio alguno por la utilización de ese artículo 21 sobre riesgo grave e inminente. Pero qué problemas nos podemos encontrar, que dicha paralización la tiene que corroborar inspección de trabajo, que además cuando vaya ya no van a existir los motivos que motivaron dicha paralización (es decir, igual inspección va a la empresa al día siguiente a las 10 de la mañana que por supuesto no existe la misma temperatura que existía el día que paramos a las 3:30 de la tarde...)

Es por ello que para no convertir un problema colectivo en individual, tenemos que justificar nuestra decisión, y no hay mejor manera que hacerlo que habiendo hecho todo el trabajo previo, solicitar y/o revisar la evaluación de riesgos; ante la falta de acción de la empresa tomar mediciones para no hablar de sensaciones, sino empezar a estimar con datos el problema real; hacer la propuesta de medida preventiva de tiempos de descanso en base al artículo 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si la empresa se niega tiene que motivar su respuesta. En definitiva, mostrar que existe un riesgo, que hemos intentado por todos los medios que se pongan medidas que reduzcan el nivel de riesgo (técnicas, organizativas, etc.) y que frente a la inacción de la empresa en momentos extremos de riesgo, es la propia empresa (por su falta de acción) la que nos obliga a hacer algo para no tener que lamentarlo después.

- Todos los trabajadores y trabajadoras que desempeñen su actividad en un **local cerrado (a la sombra)**.
  - Con una **humedad relativa del 70%**:
    - A 29°C, o 25°C en horario nocturno<sup>4</sup>, realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
    - A 32°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.
    - A 35°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
    - Cuando la temperatura alcance o supere los 37°C se puede proponer la paralización de la actividad al amparo del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la pertinente comunicación a la autoridad laboral hasta que no baje dicha temperatura.
  - Con una **humedad relativa del 80%**:

---

<sup>4</sup> El trabajo nocturno produce la alteración de los ciclos circadianos, sube la tensión arterial, la frecuencia cardiaca, el consumo de oxígeno y el ritmo respiratorio.





- A 29°C, o 24°C en horario nocturno, realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
  - A 31°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.
  - A 34°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
  - Cuando la temperatura alcance o supere los 35°C se puede proponer la paralización de la actividad al amparo del el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la pertinente comunicación a la autoridad laboral, hasta que no baje dicha temperatura.
- o Con una **humedad relativa del 90%**:
- A 28°C, o 24° C en horario nocturno, realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
  - A 30°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.
  - A 32°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
  - Cuando la temperatura alcance o supere los 33°C se puede proponer la paralización de la actividad al amparo del el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la pertinente comunicación a la autoridad laboral, hasta que no baje dicha temperatura.



LOCAL CERRADO (A LA SOMBRA)				
	Precaución	Moderado	Alto	Muy alto o extremo
Humedad relativa del 70%	A 29°C, o 25° C en horario nocturno: 5 min cada hora	A 32°C:10 min cada hora.	A 35°C: 15 min cada hora.	≥ 37°C proponer paralizar actividad (art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales – LPRL). Comunicación a la autoridad laboral.
Humedad relativa del 80%	A 29°C, o 24° C en horario nocturno: 5 min cada hora.	A 31°C: 10 min cada hora.	A 34°C: 15 min cada hora.	≥ 35°C proponer paralizar actividad (art. 21 de la LPRL). Comunicación a la autoridad laboral.
Humedad relativa 90%	A 28°C, o 24° C en horario nocturno: 5 min cada hora.	A 30°C: 10 min cada hora.	A 32°C: 15 min cada hora.	≥ 33°C proponer paralizar actividad (art. 21 de la LPRL). Comunicación a la autoridad laboral.

- Todos los trabajadores y trabajadoras que desempeñen su actividad al aire libre.
  - Con una **humedad relativa del 70%**:
    - A 26°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
    - A 29°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.
    - A 31°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
    - Cuando la temperatura alcance o supere los 34°C se puede proponer la paralización de la actividad al amparo del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la pertinente comunicación a la autoridad laboral, hasta que no baje dicha temperatura.
  - Con una **humedad relativa del 80%**:
    - A 25°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
    - A 29°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.



- A 30°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
  - Cuando la temperatura alcance o supere los 33°C se puede proponer la paralización de la actividad al amparo del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la pertinente comunicación a la autoridad laboral, hasta que no baje dicha temperatura.
- Con una **humedad relativa del 90%**:
- A 24°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
  - A 27°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.
  - A 28°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 min cada hora.
  - Cuando la temperatura alcance o supere los 32°C se puede proponer la paralización de la actividad al amparo del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la pertinente comunicación a la autoridad laboral, hasta que no baje dicha temperatura.

AL AIRE LIBRE (SIN SOMBRA)				
	Precaución	Moderado	Alto	Muy alto o extremo
Humedad relativa del 70%	A 26°C: 5 min cada hora	A 29°C: 10 min cada hora.	A 31°C: 15 min cada hora.	≥ 34°C proponer paralizar actividad (art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales – LPRL). Comunicación a la autoridad laboral.
Humedad relativa del 80%	A 25°C: 5 min cada hora.	A 29°C: 10 min cada hora.	A 30°C: 15 min cada hora.	≥ 33°C proponer paralizar actividad (art. 21 de la LPRL). Comunicación a la autoridad laboral.
Humedad relativa 90%	A 24°C: 5 min cada hora.	A 27°C: 10 min cada hora.	A 28°C: 15 min cada hora.	≥ 31°C proponer paralizar actividad (art. 21 de la LPRL). Comunicación a la autoridad laboral.

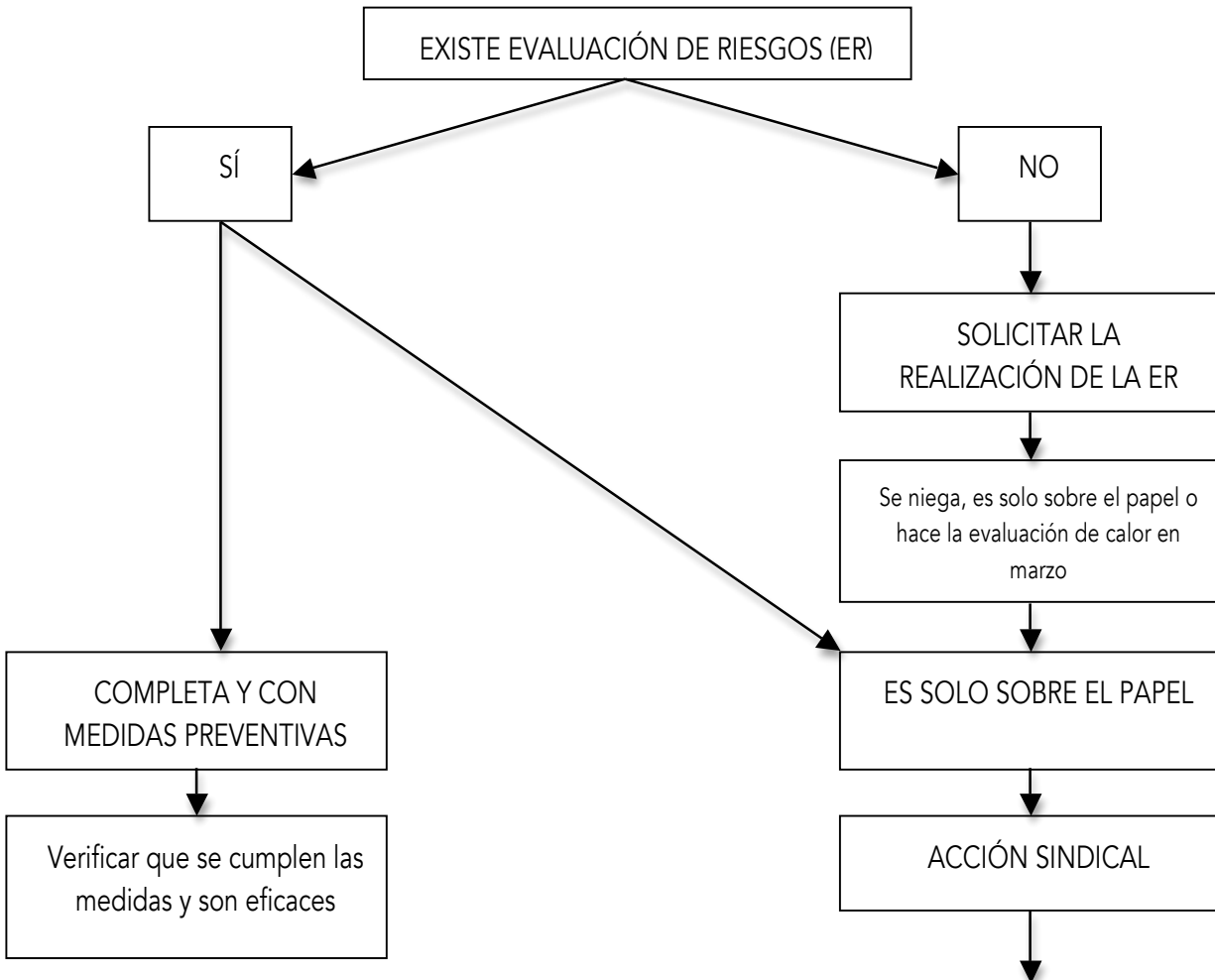
Estas pautas de descanso se realizarán sin perjuicio del resto de las medidas de prevención y protección indicadas en el punto 6. SE PUEDE Y SE DEBE PREVENIR y sin tener en cuenta la especial sensibilidad de



algunas trabajadoras y trabajadores, que como hemos comentado en el punto 5, se deben establecer otra serie de medidas.

Desde LAB, comunicamos a la empresa que desde este momento comenzaremos aplicar el presente protocolo de seguridad reservándonos el derecho a incoar diferentes líneas de acción administrativas y sindicales que tenemos a nuestra disposición.

### FLUJOGRAMA



1. Tomar temperatura al principio, a la mitad y al final de la jornada (para ver la diferencia entre la interior y la exterior)
2. Como delegado/a de prevención y en base al art. 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales propuesta de medidas organizativas (dependiendo de la humedad relativa temperatura y velocidad de aire, descansos de 5, 10 o 15 minutos cada hora, etc.) y solicitud de medidas en trabajos al aire libre
3. Propuesta de paralización de la actividad por riesgo grave e inminente
4. Asesoramiento Instituto de Salud Pública y Laboral de Nafarroa u Osalan
5. Denuncia a Inspección de trabajo



## 8. ANEXOS

### 8.1. SOLICITUD DE COPIA DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS (temperaturas)

#### A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

(Nombre y apellidos) como delegado/a de prevención y haciendo uso de las facultades que el artículo 36 de la Ley 31/95 me confiere,

#### SOLICITA

Me sea facilitada por escrito la documentación que a continuación se detalla:

- Evaluación de los riesgos de condiciones termo-higrométricas para la seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluación de riesgos por estrés térmico por calor.
- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de prevención y de protección a adoptar y, en su caso, en referencia a las condiciones termo-higrométricas y las derivadas de estrés térmico.
- Protocolo de actuación para situaciones de estrés térmico
- Protocolos médicos a aplicar a cada colectivo en la práctica de los reconocimientos médicos dentro de la vigilancia de la salud derivados de dichas condiciones.
- En trabajos al aire libre las medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluida la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que estos concurren, resultando obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada.

Dicha documentación deberá ser entregada en el plazo de 15 días desde la recepción de la presente solicitud, pasado el cual llevaremos a cabo las actuaciones que consideremos pertinentes.

Sin otro particular, entendiéndolo de **DERECHO** nuestra solicitud, reciban un cordial saludo;

Atentamente:

Fecha y firma

Nombres, apellidos y firmas

Recibí (fecha y firma)



## 8.2. SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

### A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

(Nombre y apellidos) como delegado/a de prevención y haciendo uso de las facultades que el artículo 36 de la Ley 31/95 me confiere,

#### EXPONE

**PRIMERO.** Que en los últimos años venimos padeciendo situaciones de calor importante que pueden generar riesgo para las trabajadoras y trabajadores.

**SEGUNDO.** Que actualmente no existe evaluación de riesgos de condiciones Termo-higrométricas, ni de estrés térmico por calor, ni protocolo de actuación para estrés térmico por calor.

**TERCERO.** Que como consecuencia de ello, no sabemos a qué nivel de riesgo estamos expuestas, ni cuáles son las medidas preventivas, técnicas u organizativas a aplicar.

**CUARTO.** Que como desarrollamos nuestro trabajo o parte del mismo al aire libre, consideramos que es necesario prever medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluida la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que estos concurren, resultando obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada.

Por todo ello solicitamos que:

- Se realice la:
  - Evaluación de los riesgos de condiciones termo-higrométricas.
  - Evaluación de riesgos por estrés térmico por calor.
  - Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de prevención y de protección a adoptar en referencia a las condiciones termo-higrométricas y las derivadas de estrés térmico.
  - Protocolo de actuación para situaciones de estrés térmico
- Se identifique que protocolos médicos a aplicar a cada colectivo en la práctica de los reconocimientos médicos dentro de la vigilancia de la salud derivados de dichas condiciones.
- Para la realización de todo ello recordamos los derechos de participación como delegados y delgadas de prevención y, por lo tanto, la consulta previa a la realización de las mismas con el objetivo de clarificar tanto la metodología, así como las condiciones en las que se van a realizar dichas evaluaciones.

Sin otro particular, entendiéndolo de **DERECHO** nuestra solicitud, reciban un cordial saludo;

Atentamente:

Nombres, apellidos y firmas

Recibí (fecha y firma)



### **8.3. PROPUESTA DE PROTOCOLO FRENTE AL CALOR EN LOCALES CERRADOS**

#### **A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y A LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA**

(Nombre y apellidos) como delegado/a de prevención y haciendo uso de lo dispuesto en el artículo 36.4 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

#### **PROPONE**

**PRIMERO.** Que en repetidas ocasiones hemos puesto encima de la mesa la problemática existente en referencia a las condiciones termo-higrométricas, principalmente las relacionadas con el estrés térmico por calor.

**SEGUNDO.** Que no existe evaluación de riesgos sobre condiciones termo-higrométricas y de estrés térmico por calor (o existe y esta realizada un día que no hacía calor, etc.)

**TERCERO.** Que como consecuencia de ello, no conocemos el nivel de riesgo real al que nos enfrentamos, y mientras se realice la evaluación de riesgos, debemos protocolizar medidas organizativas para reducir el nivel de riesgo.


**CUARTO.** Se propone la aceptación del siguiente protocolo:

#### **A. Todos los trabajadores y trabajadoras que desempeñen su actividad en un local cerrado (a la sombra)**

- Con una **humedad relativa del 70%**:
  - A 29°C, o 25° C en horario nocturno<sup>5</sup>, realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
  - A 32°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.
  - A 35°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
  - Cuando la temperatura alcance o supere los 37°C la empresa ordenará la paralización de la actividad hasta que baje dicha temperatura.
  
- Con una **humedad relativa del 80%**
  - A 29°C, o 24° C en horario nocturno, realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
  - A 31°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.

---

<sup>5</sup> El trabajo nocturno produce la alteración de los ciclos circadianos, sube la tensión arterial, la frecuencia cardíaca, el consumo de oxígeno y el ritmo respiratorio.

- 
- A 34°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
  - Cuando la temperatura alcance o supere los 35°C la empresa ordenará la paralización de la actividad, hasta que baje dicha temperatura.
  - Con una **humedad relativa del 90%**
    - A 28°C, o 24° C en horario nocturno, realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
    - A 30°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.
    - A 32°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
    - Cuando la temperatura alcance o supere los 34°C la empresa ordenará la paralización de la actividad, hasta que baje dicha temperatura.

**QUINTO.** Estas pausas que se proponen son las pausas mínimas, ya que a partir de estas temperaturas, siempre debe existir la posibilidad de realizar descansos a demanda dependiendo de la situación del trabajador o trabajadora.

**SEXTO.** En los casos en los que exista un trabajo físico importante, una ropa de trabajo inadecuada o el uso de EPIs que agrava la situación, las pausas se debieran realizar cada menos tiempo o durante más tiempo o incluso a menor temperatura (pero eso lo tiene que decir la evaluación concreta) el objetivo de estas recomendaciones es a nivel general (por lo tanto no se pueden cubrir todas las especificidades que se dan en cada centro de trabajo) pero deben servir de guía y ayuda para no exponer a riesgos elevados a la clase trabajadora.

Por todo ello se **SOLICITA:**

- La aceptación del protocolo de actuación como medida preventiva al amparo del citado artículo 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La adquisición de termómetros e higrómetros para saber las condiciones en las que se está en cada momento.
- La celebración de una reunión extraordinaria de prevención de riesgos laborales para poder tratar todos estos elementos y, en caso de no estar de acuerdo con la propuesta, **deberá entregarnos un escrito donde fundamente su negativa**, tal como indica el artículo 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin otro particular, entendiendo de **DERECHO** nuestra solicitud, reciban un cordial saludo;

Atentamente:

Nombres, apellidos y firmas

Recibí (fecha y firma)





## 8.4. PROPUESTA DE PROTOCOLO FRENTE AL CALOR EN TRABAJOS AL AIRE LIBRE

### A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y A LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

(Nombre y apellidos) como delegado/a de prevención y haciendo uso de lo dispuesto en el artículo 36.4 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

#### PROPONE

**PRIMERO.** Que el Real Decreto-Ley 4/2023 de 11 de mayo, que se traspone como Disposición adicional única al RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de los lugares de trabajo:

*“Disposición adicional única. Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre.*

1. Cuando se desarrollen **trabajos al aire libre** y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

2. Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las **características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora**. En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la **prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos**, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

3. En el supuesto en el que se emita por la **Agencia Estatal de Meteorología** o, en su caso, **el órgano autonómico correspondiente** en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, **un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.**


4. Esta disposición adicional será de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluidos los del artículo 1.2.

Y los trabajos a los que se refiere el artículo 1.2 son:

#### **Artículo 1. Objeto.**

2. Este Real Decreto no será de aplicación a:

- a) Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte.
- b) Las obras de construcción temporales o móviles.
- c) Las industrias de extracción.



d) Los buques de pesca.

e) Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.”

**SEGUNDO.** Que, por lo tanto, la empresa tiene la obligación concreta de prever medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluida la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que estos concurren, resultando obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista cuando la AEMET o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente, emita aviso de fenómenos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras.

**TERCERO.** Que como consecuencia de ello, no conocemos el nivel de riesgo real al que nos enfrentamos, y mientras se realice la evaluación de riesgos, debemos protocolizar medidas organizativas para reducir el nivel de riesgo.

**CUARTO.** Se propone la aceptación del siguiente protocolo:

**A. Todos los trabajadores y trabajadoras que desempeñen su actividad al aire libre.**

- Con una **humedad relativa del 70%:**
  - A 26°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
  - A 29°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.
  - A 31°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
  - Cuando la temperatura alcance o supere los 34°C se puede proponer la paralización de la actividad al amparo del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la pertinente comunicación a la autoridad laboral hasta que baje dicha temperatura.
  
- Con una **humedad relativa del 80%:**
  - A 25°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.
  - A 29°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.
  - A 30°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
  - Cuando la temperatura alcance o supere los 33°C se puede proponer la paralización de la actividad al amparo del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la pertinente comunicación a la autoridad laboral hasta que baje dicha temperatura.
  
- Con una **humedad relativa del 90%:**
  - A 24°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 5 minutos cada hora.



- A 27°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 10 minutos cada hora.
- A 28°C realizar descansos en un local con temperatura controlada (local climatizado) por no menos de 15 minutos cada hora.
- Cuando la temperatura alcance o supere los 32°C se puede proponer la paralización de la actividad al amparo del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la pertinente comunicación a la autoridad laboral, hasta que baje dicha temperatura.

**QUINTO.** Estas pausas que se proponen son las pausas mínimas, ya que a partir de estas temperaturas siempre debe existir la posibilidad de realizar descansos a demanda dependiendo de la situación del trabajador o trabajadora.

**SEXTO.** En los casos en los que exista un trabajo físico importante, o una ropa de trabajo inadecuada, o el uso de EPIs que agrava la situación, las pausas se debieran realizar cada menos tiempo o durante más tiempo o incluso a menor temperatura (pero eso lo tiene que decir la evaluación concreta) el objetivo de estas recomendaciones es a nivel general (por lo tanto, no se pueden cubrir todas las especificidades que se dan en cada centro de trabajo) pero deben servir de guía y ayuda para no exponer a riesgos elevados a la clase trabajadora.

Por todo ello se **SOLICITA**:

- La realización de un protocolo de actuación en base al RD-Ley 4-2023 que fije medidas preventivas.
- La aceptación del protocolo de actuación como medida preventiva al amparo del citado artículo 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La adquisición de termómetros e higrómetros para saber las condiciones en las que se está en cada momento.
- La celebración de una reunión extraordinaria de prevención de riesgos laborales para poder tratar todos estos elementos.

En caso de no estar de acuerdo con la propuesta, **deberá entregarnos un escrito donde fundamente su negativa**, tal como indica el artículo 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin otro particular, entendiendo de **DERECHO** nuestra solicitud, reciban un cordial saludo;

Atentamente:

Nombres, apellidos y firmas

Recibí (fecha y firma)



## **8.5. ASESORAMIENTO DEL INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA / OSALAN**

### **A LA ATENCIÓN DE OSALAN/INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA**

(Nombre y apellidos) como delegado/a de prevención (correo electrónico y teléfono) en la empresa XXXXXXXXX y haciendo uso de lo dispuesto en el artículo 36.4 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

#### **EXPONE**

**PRIMERO.** Que en repetidas ocasiones hemos puesto en conocimiento de la empresa la problemática existente en referencia a las condiciones termo-higrométricas, principalmente las relacionadas con el estrés térmico por calor.

**SEGUNDO.** Que no existe evaluación de riesgos sobre condiciones termo-higrométricas y de estrés térmico por calor (o existe y está realizada un día que no hacía calor, etc.)

**TERCERO.** Que como consecuencia de ello, no conocemos el nivel de riesgo real al que nos enfrentamos, y mientras se realice la evaluación de riesgos, debemos protocolizar medidas organizativas para reducir el nivel de riesgo.

**CUARTO.** Que, como consecuencia de ello, le hicimos llegar un escrito a la empresa una propuesta de protocolo de actuación (se adjunta copia del mismo) sin que hasta la fecha la empresa nos haya respondido (o nos ha respondido negativamente).

Por todo ello solicitamos al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra / OSALAN asesoramiento técnico sobre la situación, la necesidad de implantar medidas preventivas, así como asesoramiento sobre las mismas.

**OTROSÍ DIGO.** Solicitamos que cuando se inicien actuaciones en torno a los hechos expuestos se nos cite tanto a las reuniones que se realicen con la empresa, como a las visitas a realizar al lugar de de trabajo, etc.

Sin otro particular, entendiendo de **DERECHO** nuestra solicitud, reciban un cordial saludo;

Atentamente:

Nombres, apellidos y firmas

Recibí (fecha y firma)



## 8.6. DENUNCIA A INSPECCIÓN DE TRABAJO

### A LA ATENCIÓN DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DE (ARABA/BIZKAIA/GIPUZKOA/NAFARROA)

(Nombre y apellidos) como delegado/a de prevención (correo electrónico y teléfono) en la empresa XXXXXXXXX (dirección de la empresa) y haciendo uso de lo dispuesto en el artículo 36.4 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

#### EXPONE

**PRIMERO.** Que en repetidas ocasiones hemos puesto en conocimiento de la empresa la problemática existente en referencia a las condiciones termo-higrométricas, principalmente las relacionadas con el estrés térmico por calor.

**SEGUNDO.** Que no existe evaluación de riesgos sobre condiciones termo-higrométricas y de estrés térmico por calor (o existe y está realizada un día que no hacia calor, etc.)

**TERCERO.** Que como consecuencia de ello, no conocemos el nivel de riesgo real al que nos enfrentamos, y mientras se realice la evaluación de riesgos, debemos protocolizar medidas organizativas para reducir el nivel de riesgo.

**CUARTO.** Que como consecuencia de ello le hicimos llegar un escrito a la empresa con una propuesta de protocolo de actuación (se adjunta copia del mismo) sin que hasta la fecha la empresa nos haya respondido (o nos ha respondido negativamente).

Por todo ello **SOLICITAMOS** a la Inspección de Trabajo su intervención para que, en virtud de las funciones que tiene encomendadas, proceda a abrir la correspondiente investigación y que nos informe por escrito del resultado de las mismas.

**OTROSÍ DIGO.** Solicitamos que cuando se abran diligencias en torno a los hechos denunciados se nos cite tanto a las reuniones que se realicen con la empresa, como a las visitas a realizar al lugar de de trabajo, etc.

Sin otro particular, entendiendo de **DERECHO** nuestra solicitud, reciban un cordial saludo;

Atentamente:

Nombres, apellidos

Firma



## **8.7. PROPUESTA A LA EMPRESA DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE RIESGO GRAVE E INMINENTE**

A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

EL COMITÉ de EMPRESA (O delegadas y delegados de prevención)

EXPONE(N)

**PRIMERO.** Que en repetidas ocasiones hemos puesto encima de la mesa la problemática existente en referencia a las condiciones termohigrométricas, principalmente las relacionadas con el estrés térmico por calor.

**SEGUNDO.** Que no existe evaluación de riesgos sobre condiciones termohigrométricas y de estrés térmico por calor (o existe y está realizada un día que no hacia calor, etc.)

**TERCERO.** Que como consecuencia de ello, no conocemos el nivel de riesgo real al que nos enfrentamos, y mientras se realice la evaluación de riesgos, debemos protocolizar medidas organizativas para reducir el nivel de riesgo.

**CUARTO.** Que como consecuencia de ello le hicimos llegar un escrito a la empresa una propuesta de protocolo de actuación (se adjunta copia del mismo) sin que hasta la fecha se nos haya respondido (o nos ha respondido negativamente).

**QUINTO.** Que actualmente estamos trabajando a 39°C (o las temperaturas que sean en base al protocolo) y consideramos que esta situación puede tratarse de un riesgo grave e inminente para la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Por todo ello **SOLICITAMOS y PROPONEMOS** la paralización de la actividad por los motivos expuestos en concordancia con el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hasta que se rebaje dicha temperatura.

Para que así conste y surta los efectos oportunos.

Sin otro particular, entendiendo de **DERECHO** nuestra solicitud, reciban un cordial saludo;

Atentamente:

Nombres, apellidos

Firma



## **8.8. PROPUESTA DE FORMULARIO PARA LA NOTIFICACIÓN DE LA PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD POR RIESGO GRAVE E INMINENTE**

### **A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DE GUARDIA**

El **COMITÉ de EMPRESA (O delegadas y delegados de prevención)** (correo electrónico y teléfono) de la empresa **XXXXXX** (dirección)

#### **EXPONE(N)**

**PRIMERO.** Que en repetidas ocasiones hemos puesto en conocimiento de la empresa la problemática existente en referencia a las condiciones termo-higrométricas, principalmente las relacionadas con el estrés térmico por calor.

**SEGUNDO.** Que no existe evaluación de riesgos sobre condiciones termo-higrométricas y de estrés térmico por calor (o existe y está realizada un día que no hacia calor, etc.).

**TERCERO.** Que como consecuencia de ello, no conocemos el nivel de riesgo real al que nos enfrentamos, y mientras se realice la evaluación de riesgos, debemos protocolizar medidas organizativas para reducir el nivel de riesgo.

**CUARTO.** Que como consecuencia de ello le hicimos llegar un escrito a la empresa con una propuesta de protocolo de actuación (se adjunta copia del mismo) sin que hasta la fecha la empresa nos haya respondido (o nos ha respondido negativamente).

**QUINTO.** Que hoy hemos estado trabajando a 39°C (o las temperaturas que sean en base al protocolo) y consideramos que esta situación puede tratarse de un riesgo grave e inminente para la salud de las trabajadoras y trabajadores. Por lo que lo hemos puesto en conocimiento de la empresa y la misma no ha actuado en consecuencia para reducir o eliminar dicho riesgo.

**SEXTO.** Que por todo ello le hemos llegar un escrito a la empresa solicitando y proponiendo la paralización de la actividad por los motivos expuestos en concordancia con el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hasta que se rebaje dicha temperatura.

Por lo expuesto, **SOLICITAMOS** a la INSPECCIÓN DE TRABAJO DE GUARDIA su inmediata intervención para que, en virtud de las funciones que tiene encomendadas, proceda a ratificar o no la misma.

Sin otro particular, entendiendo de **DERECHO** nuestra solicitud, reciban un cordial saludo;

Atentamente:

Nombres, apellidos y firmas



## ANEXO 9 MODELO DE ENCUESTA

Puesto de Trabajo .....	SÍ	NO	NS/NC*
¿Son las temperaturas adecuadas?			
¿Hace mucho calor en tu puesto de trabajo?			
¿Se crean en verano condiciones de calor que producen malestar, sudoración excesiva, cansancio, etc.?			
¿ Ese calor te ha impedido en algún momento hacer tu trabajo con normalidad?			
¿Alguna vez te has sentido mareada o mareado por un calor excesivo?			
¿Se han realizado mediciones?			
¿Ha tomado la empresa alguna medida de tipo técnico para reducir la exposición al calor?			
En caso de que haya calor, ¿existe algún tipo de descanso cada hora para poder hidratarse?			
¿Tenemos acceso fácil y cercano a agua fresca para poder hidratarnos?			
¿La ropa de trabajo da más calor todavía?			
¿La utilización de los EPIs tiene en cuenta la utilización durante las horas de mucho calor?			
¿Puedes identificar y describir los elementos que más influyen en ese calor?  Vanos y ventanas Falta de aireación Uso de maquinaria Falta de aire acondicionado Otros... (indica cuáles) • • •			

\*NS/NC No sabe / No contesta