

El calor en el trabajo es un riesgo laboral que debe prevenirse con la participación de los trabajadores

CCOO alerta de la peligrosidad de las altas temperaturas en el lugar de trabajo y exige a las empresas que incluyan esta contingencia dentro de sus planes de prevención de riesgos laborales.

Las olas de calor, como la que anuncia la Agencia Española de Meteorología para estos días, son cada vez más frecuentes. Por ello, no es aceptable considerar el calor extremo en el trabajo como algo inesperado.

Los trabajadores expuestos a condiciones de estrés térmico (condición de trabajo sumamente peligrosa, que puede conducir al golpe de calor, con probable resultado de muerte) suelen ser los más vulnerables, y las víctimas de golpe de calor resultan ser en gran proporción personas que realizaban sus tareas al aire libre. No obstante, hay que prevenir las situaciones de extremo calor también en lugares de trabajo cerrados, especialmente en aquellos en los que se utiliza el calor en la producción y cuya refrigeración depende habitualmente de la circulación del aire exterior.

El calor en el trabajo puede originar también discomfort térmico extremo, que aunque en si mismo no supone un riesgo inmediato para la vida, compromete muchas veces la seguridad y la salud.

En el ámbito laboral es obligado y de vital importancia que la empresa cuente con planes de acción específicos frente al calor, para diversas situaciones de trabajo y diferentes tareas, como parte de su plan de prevención.

Para ello, es necesario que la empresa haya identificado los puestos con posible exposición al calor excesivo. Para cada uno de éstos, se deben analizar los parámetros que pueden agravar el efecto causado por el calor, como el uso de equipos de protección individual, la alta humedad, la falta de circulación de aire, la exposición directa al sol, el trabajo solitario, el uso de sustancias químicas, etc. De este modo, se pueden establecer las medidas preventivas para cada situación.

Como mínimo, un plan de prevención debería contener lo siguiente:

1. Formación para trabajadores y mandos.

Los contenidos deberán referirse a las condiciones laborales presentes que contribuyen al riesgo, a las medidas adoptadas por la empresa para prevenir los efectos del calor y a los niveles de acción que se han establecido para responder a distintas situaciones climatológicas: el cambio de horarios de las tareas, pausas, descansos, sombras, lugares enfriados, sistemas para aprovisionamiento de agua fresca, etc. También deberá incluir el reconocimiento de los síntomas de daños a la salud de manera temprana y primeros auxilios y emergencias. Cada persona debe conocer cuál es el papel que debe desempeñar en este plan.

Además, en los días de más calor es importante comenzar la jornada comentando cómo se van a adaptar las tareas a realizar al nivel de calor que se espera para ese día.

2. Una guía para la acción

Es necesario determinar con claridad cuándo se han de poner en marcha cada tipo de medidas que se hayan señalado en la evaluación de riesgos. Aquí señalamos que no se debe esperar a que las autoridades den la alerta correspondiente a “ola de calor”, pues se han de tener en cuenta las condiciones en las que se realiza cada tarea (temperatura, humedad, ropa, EPI, esfuerzo físico, etc.). Por tanto, el plan debe establecer unos “niveles de acción” que faciliten la toma de decisiones rápida. Hay que tener en cuenta, también, las condiciones particulares de cada lugar de trabajo. Ello exige a veces contar con medios para la monitorización de la temperatura ambiental y la humedad, ya que en algunos lugares puede ser más extrema que la que ofrecen los servicios meteorológicos, y no sería suficiente dar seguimiento al pronóstico del tiempo. Esto es especialmente importante en las denominadas “islas de calor”, que son lugares urbanos que acumulan calor durante el día y no lo disipan por las noches, con lo que llega a alcanzar temperaturas mucho más altas que las de su entorno. Por ejemplo, si hay trabajadores en un aparcamiento al aire libre, con suelo de hormigón con efecto “isla de calor”, es la temperatura de este espacio la que se debe tener en cuenta para adaptar las condiciones de trabajo, y no la temperatura indicada por el pronóstico.

3. Asignar responsabilidades

Deben haber personas en cada espacio encargadas de tomar datos de las condiciones ambientales y tomar decisiones que modifiquen el plan de trabajo habitual; establecer el horario más adecuado para los trabajos que demandan mayor esfuerzo físico; determinar ciclos de trabajo-descanso más frecuentes; proveer espacios frescos y/o colocar áreas de sombra; comprobar que hay suficiente agua fresca durante toda la jornada y facilitar el acceso a las medidas que permitan refrescarse, etc. Respecto a las tareas que conlleven el uso de EPI, la persona encargada del plan de acción debe poder adaptar la planificación del trabajo de acuerdo con los niveles de acción previstos, de modo que se evite agregar un factor que eleve más el riesgo del calor.

4. Vigilancia y primeros auxilios

Durante los trabajos que requieren esfuerzo físico, se ha de establecer un sistema de pausas suficientes y obligatorias en lugares adecuados, que permitan la recuperación. Además, se ha implementar un sistema para que las personas estén vigilantes e identifiquen en sus compañeros cualquier síntoma de forma temprana. Contar con una persona o un equipo que esté bien formado para que pueda proporcionar los primeros auxilios de manera competente y sepa activar la atención médica en su caso. Además, el plan de prevención debe mencionar las pruebas para la vigilancia médica específica de los trabajadores expuestos al calor excesivo.

5. Participación y negociación colectiva

Los delegados de prevención han de participar en la elaboración del plan de acción y en el proceso de implantación.

En caso de que la empresa no adopte ni un plan ni medidas preventivas hay que ponerse en contacto con la estructura de salud laboral de la federación o unión territorial de CCOO. Esto es especialmente importante ante riesgos graves o inminentes en lo que puede ser necesario paralizar el trabajo y/o denunciar ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los delegados, además, han de promover la participación de todos, trabajadoras y trabajadores, en especial de aquellas personas que están directamente expuestas al

calor y procurar que estén formadas y empoderadas para que puedan expresarse respecto a la identificación de tareas con riesgo y la selección de medidas preventivas.

Una buenas cláusulas para la negociación colectiva serían las que aseguren que la empresas se comprometen, como parte de su plan de prevención, a adoptar un plan de acción contra el calor que contenga como mínimo los elementos arriba mencionados y que las medidas concretas para cada centro de trabajo se adoptarán con la participación de los trabajadores afectados.

Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Junio de 2016