

## La temperatura en los centros de trabajo y estudio

El Real Decreto 486/1997 (BOE 23-4-97) 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, por lo que la práctica totalidad de las actividades que se realizan en los centros de enseñanza están incluidas en este apartado. Esta normativa afecta no sólo a las aulas, oficinas o talleres, sino también a los pasillos, escaleras, servicios higiénicos, locales de descanso, de primeros auxilios, comedores, o cualquier local en el que el personal deba permanecer o al que pueda acceder en razón de su trabajo.

La guía establece que en invierno, dado que se lleva ropa de abrigo, la temperatura debería mantenerse entre 17 y 24° C. En verano, al usarse ropa ligera, la temperatura debería estar comprendida entre 23 y 27° C. Esto quiere decir que cuando se utilizan sistemas de calefacción hay que cuidar de que tampoco se generen temperaturas excesivamente altas en invierno. En verano, si se utiliza aire acondicionado, hay que cuidar de que la temperatura tampoco se reduzca en exceso.

Si la temperatura existente es inferior a 10° C o superior a 27, existe un riesgo de estrés térmico. La exposición al frío puede comenzar a considerarse peligrosa cuando temperatura intracorporal (medida por vía rectal) haya descendido desde los 36,8 °C considerados como normales hasta 35°, lo que se manifiesta con un intenso temblor y puede generar alteraciones en el sistema vascular. La exposición al calor puede dar lugar a pérdidas de conocimiento, mareos, vértigos, trastornos circulatorios y cardíacos.

Sin llegar a estos extremos, 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. Si esto es así con personas adultas remuneradas, podemos deducir que unas condiciones inadecuadas de temperatura son absolutamente incompatibles con la labor de enseñanza y aprendizaje en todos los niveles educativos, o al menos con una enseñanza de calidad.

### Medidas preventivas

Las medidas que se adopten para evitar que se tenga que trabajar o estudiar 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 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.

### **¿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 los responsables del centro y la autoridad laboral.

Si las temperaturas en el local de trabajo son inferiores a 10 °C o superiores a 27, existe un riesgo importante para la salud de las trabajadoras y trabajadores, así como del alumnado, por lo que si la empresa o administración responsable no toma las medidas preventivas necesarias, el Comité de Empresa, la Junta de Personal, los/as delegados/as de personal o si no fuera posible reunir a los anteriores, los/as Delegados/as de Prevención por mayoría, podrán acordar la **paralización de la actividad laboral** de los trabajadores y trabajadoras afectadas por dicho riesgo. Dicho acuerdo se comunica a la empresa y a la autoridad laboral (Delegación de Trabajo), la cual en el plazo de 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Cada trabajador o trabajadora, individualmente, tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. Ni los representantes del personal ni los trabajadores/as individualmente pueden ser sancionados por adoptar estas medidas, salvo que actúen de mala fe o cometido negligencia grave.

De todas formas, por el perjuicio que se genera al alumnado y a la imagen del centro, es frecuente que se asuman unas condiciones de temperatura no ajustadas a la norma e incluso altamente peligrosas. Sin embargo, entre cerrar el centro o aceptar trabajar a cualquier temperatura, hay algo que se puede hacer.

Entre las competencias atribuidas a **las Delegadas y Delegados de Prevención**, está la de recabar del empresario, sea este público o privado, la adopción de medidas de carácter preventivo, 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).

Además, **cualquier trabajador/a o cualquier representante 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 seguir aguantando condiciones de trabajo perjudiciales para la salud de trabajadores/as y alumnado.

### **Bibliografía**

**Real Decreto 486/1997** de 14 de Abril, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. (BOE N° 97 de 23 de Abril)

**INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO:** Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo.- Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: INSHT, 1999.

**BERNAL HERRER, Jesús:** Diccionario terminológico de seguridad e higiene en el trabajo.- Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco, 1992.

### **Direcciones de interés**

**STEE-EILAS:** Iruñea: 948-237464 [nafarroa@stee-eilas.com](mailto:nafarroa@stee-eilas.com) Tuterá: 948-828135 [tutera@stee-eilas.com](mailto:tutera@stee-eilas.com)  
Gasteiz: 945-141104 [araba@stee-eilas.com](mailto:araba@stee-eilas.com) Donostia: 943-466000 [gipuzkoa@stee-eilas.com](mailto:gipuzkoa@stee-eilas.com) Bilbao: 94-4100298  
[bizkaia@stee-eilas.com](mailto:bizkaia@stee-eilas.com) UPV/EHU:Leioa 94-6012434 [lvzeilas@lg.ehu.es](mailto:lvzeilas@lg.ehu.es) Gasteiz: 945-013397 [vczeilas@vc.ehu.es](mailto:vczeilas@vc.ehu.es)

**INSHT:** Tf. 94-4990211 [cnvminsht@mtas.es](mailto:cnvminsht@mtas.es)

**INSTITUTO NAVARRO DE SALUD LABORAL:** 948-103700

**OSALAN:** Lakua: 945-018000 [osalansc@ej-gv.es](mailto:osalansc@ej-gv.es) Gasteiz: 945251299 Donostia:943-326605 Cruces-Barakaldo: 94-4856100.

**INSPECCION DE TRABAJO:** Iruñea: 948-261750 Gasteiz: 945-142200 Donostia: 943-458000 Bilbo 94-4423800