



CAMBIO CLIMÁTICO, RIESGO LABORAL

GUÍA

**de actuación para los
Representantes
Legales de las
Personas Trabajadoras**

Síguenos en redes
y en www.uso.es

CAMBIO CLIMÁTICO, RIESGO LABORAL

- **Marco legal actual en España frente a riesgos meteorológicos extremos**

El marco legal español ha dejado de considerar las condiciones meteorológicas extremas como una fatalidad inevitable e inabarcable para integrarlas como un riesgo laboral que la empresa tiene la obligación de gestionar. Lo que la normativa exige, a través del Real Decreto-ley 4/2023 y, especialmente, del más reciente 8/2024, es que las empresas cuenten con medidas adecuadas para proteger a la plantilla frente a fenómenos meteorológicos adversos, sea cual sea su naturaleza. Por tanto, la AEMET se convierte en un actor principal en la detección e información de peligros que son potencialmente mortales para la población trabajadora en el desempeño de sus labores o al ir o al volver del trabajo. Su misión al detectar situaciones climatológicas adversas es emitir niveles de alerta, informando a toda la población, empresas incluidas, de qué está por venir y qué puede suceder.

En este sentido y valiéndonos del art. 14 de la LPRL, cuando la AEMET activa estos niveles de alerta, la empresa debe anticiparse y aplicar de forma inmediata sus protocolos de actuación frente a fenómenos meteorológicos adversos. Si las adaptaciones previstas no fueran suficientes, la norma obliga categóricamente a la prohibición de desarrollar determinadas tareas mientras dure el peligro.

De este modo, la ley exige aquí, lo que USO lleva reivindicando mucho años: que la evaluación de riesgos sea dinámica y no un documento estático, un papel para evitar multas. Un documento que identifique qué actividades están sometidas a riesgo y cuáles son las específicas que deben detenerse.

En el sector de la construcción y obras públicas, por ejemplo, se deben prohibir estrictamente trabajos en altura, labores con maquinaria pesada o cualquier tarea de especial penosidad física mientras dure la alerta extrema. En otros ámbitos, como la jardinería municipal, el nivel rojo de alerta implica que el personal debe permanecer en almacenes o talleres realizando tareas de mantenimiento que no conlleven exposición ambiental.

En el caso del trabajo en invernaderos, se ha constatado que las alertas naranja y roja deben suponer la paralización total de la actividad debido a la combinación crítica de temperatura y humedad.

Como RLPT debemos tener claro que, si la empresa ignora estos avisos meteorológicos y obliga a la plantilla a mantener la actividad en condiciones de peligro, está cometiendo un incumplimiento grave que puede derivar en responsabilidades administrativas y penales. Ante una situación de peligro grave e inminente donde no se garantice la hidratación o el refugio térmico, el artículo 21 de la LPRL faculta a la representación legal de las personas trabajadoras para paralizar la actividad de forma inmediata. Este derecho a la interrupción es nuestra herramienta de defensa última para asegurar que la salud del trabajador no sea tratada como una mercancía sacrificable ante los costes de adaptación empresarial.

- **Garantías normativas para proteger a las personas trabajadoras cuyo trabajo se ve afectado por fenómenos meteorológicos adversos o extremos**

A través del Real Decreto-ley 8/2024 se introduce el conocido permiso climático retribuido. Este derecho supone un avance en materia de protección a la salud y a la seguridad en el ámbito laboral y a la integridad física frente a la movilidad de riesgo para ir o volver del trabajo.

Se configura como un mecanismo ante la imposibilidad de acceso seguro al puesto o del tránsito en misión cuando existen recomendaciones o prohibiciones expresas de las autoridades. La clave de este permiso radica en su régimen económico y temporal. Debe ser abonado el 100% de la base reguladora y tiene carácter no recuperable. La RLPT debe vigilar cualquier intento de fraude de ley, como las presiones para que el trabajador recupere ese tiempo en jornadas de descanso o mediante la compensación con horas extraordinarias. Por ley, el riesgo climático lo asume la organización como parte de su deber de seguridad, nunca el salario o el tiempo de descanso de la persona trabajadora.

Un poco más allá, y en el contexto de la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, se insta a las empresas a favorecer el teletrabajo como medida preventiva preferente frente a fenómenos como las DANA, olas de calor o vientos huracanados. La RLPT tiene la potestad de exigir que, en todos los puestos donde la naturaleza de la actividad lo permita, se active el teletrabajo de emergencia de forma inmediata ante previsiones de riesgo extremo. De este modo, se intenta reducir al mínimo la siniestralidad in itinere, protegiendo al trabajador de desplazamientos en vehículos que no siempre están preparados para condiciones extremas.

En última instancia, tenemos el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para aquellos trabajos que requieren, por su naturaleza, presencialidad o porque son en misión. Ante una situación de peligro grave e inminente (donde se constate, por ejemplo, que las vías de acceso están inundadas, existen riesgos de desprendimientos por viento o el calor extremo compromete la vida), la RLPT o los Delegados de Prevención tienen la facultad legal de acordar la paralización de la actividad. Este es un ejercicio de responsabilidad sindical que la ley protege con el principio de indemnidad: ninguna persona trabajadora o representante sindical puede ser sancionado ni sufrir perjuicio alguno por ejercer este derecho ante un riesgo real. La jurisprudencia y la Inspección de Trabajo son claras y ante la duda entre la productividad y la vida, la ley obliga a elegir la vida. La empresa que obligue a trabajar bajo riesgo extremo, ignorando los niveles de alerta naranja o rojo y los requerimientos de la representación legal, se sitúa en un escenario de infracción muy grave con recargos de prestaciones de Seguridad Social de hasta el 50% en caso de accidente.

• **Garantía del 100% de la renta ante paralizaciones por fuerza mayor climática**

La ley exige ahora, especialmente tras la aprobación del Real Decreto-ley 8/2024, que el riesgo derivado de una catástrofe o alerta climática sea asumido por la empresa y el sistema de protección social, garantizando la integridad de los salarios. Más allá del permiso climático retribuido, existen otros mecanismos de protección:

- Cuando los efectos de un fenómeno meteorológico extremo (como una DANA o nevadas persistentes) impiden la actividad más allá de los cuatro días iniciales, la empresa tiene la obligación de activar un ERTE por fuerza mayor climática.

Este mecanismo desplaza la responsabilidad del pago a la corresponsabilidad pública, pero asegura que el contrato no se extinga. La nueva normativa simplifica y acelera estos trámites administrativos para que la renta no sufra demoras. En el Comité de Seguridad y Salud debemos vigilar que la empresa no recurra a suspensiones ordinarias o permisos "a cuenta de vacaciones", sino que utilice esta vía específica de fuerza mayor que es la única diseñada para estos escenarios de emergencia ambiental.

- Si la empresa no ha adaptado las condiciones de trabajo ante avisos de nivel naranja o rojo de la AEMET (incumpliendo el RD-ley 4/2023) y los trabajadores o sus representantes ejercen el derecho a la interrupción de la actividad, el salario está protegido por el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, si el trabajo no se presta por causas imputables al empresario (como no garantizar un entorno seguro frente al calor extremo), el trabajador conserva el derecho al salario íntegro.

Esto significa que no se le puede obligar a compensar el tiempo perdido con otro trabajo realizado en otro momento. Lo que buscamos desde la acción sindical es que la evaluación de riesgos sea dinámica: ante una alerta oficial, si la empresa no ha invertido en climatización o refugios, el riesgo es su responsabilidad y el coste de la paralización debe recaer exclusivamente sobre su cuenta de resultados, nunca sobre el bolsillo del trabajador.

• **El derecho a la "Interrupción de la Actividad" del Art. 21 de la LPRL**

El derecho a la interrupción de la actividad es la facultad legal de autodefensa del trabajador y sus representantes frente a la incapacidad o negligencia empresarial para garantizar la seguridad. A efectos prácticos, el artículo 21 de la LPRL es nuestra herramienta de choque cuando la evaluación de riesgos estática se ve superada por la realidad de un fenómeno climático extremo, como una ola de calor sahariana o una DANA.

Búscanos en www.uso.es y en:



Para que este derecho sea efectivo y no derive en sanciones, debemos seguir un procedimiento legal y técnico impecable:

- **Identificación del Riesgo Grave e Inminente:** la ley exige que el riesgo sea grave, es decir, con probabilidad racional de causar un daño importante (como un golpe de calor fatal o un accidente por pérdida de funciones cognitivas), e inminente, lo que significa que es muy probable que se materialice en un futuro inmediato. Ante avisos de nivel naranja o rojo de la AEMET, el riesgo ya está objetivado por un organismo público, lo que refuerza la base legal para parar si la empresa no ha adaptado la jornada previamente.
- **Activación de la Paralización Colectiva:** la RLPT puede acordar la paralización por mayoría de sus miembros. Si no es posible reunir a todos sus miembros o al comité con la urgencia necesaria, los y las Delegadas de Prevención pueden tomar la decisión de forma unipersonal siempre que el empresario haya sido informado y no haya adoptado las medidas necesarias para eliminar el peligro.
- **Derecho de Resistencia Individual:** la propia persona trabajadora tiene derecho a interrumpir su tarea y abandonar el puesto si considera que existe un peligro inminente para su vida o salud. Esto es vital en trabajos a la intemperie donde los síntomas de estrés térmico (mareos, confusión, piel seca y caliente) son señales biológicas de que el cuerpo está al límite.
- **Comunicación Obligatoria:** una vez paralizada la actividad, el acuerdo debe comunicarse de inmediato a la empresa y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La Inspección tiene la facultad de ratificar o anular la paralización en un plazo de 24 horas.
- **Garantía de Indemnidad y Salario:** es el punto crítico para la plantilla. La normativa prohíbe taxativamente que los trabajadores sufran perjuicio alguno, sanción o represalia por ejercer este derecho. Además, el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores blinda el derecho al salario íntegro durante el tiempo de la paralización. Es decir, el empresario debe asumir el coste de la inactividad, ya que el riesgo es imputable a su falta de medidas preventivas.

Lo que debemos dejar claro en el Comité de Seguridad y Salud es que la empresa no puede obligar a reanudar la tarea mientras persista el peligro. Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 4/2023, la falta de adaptación de las condiciones de trabajo ante alertas extremas constituye un incumplimiento grave que legitima plenamente el uso del artículo 21. Nuestra labor como RLPT es que ninguna persona trabajadora se sienta desamparada por miedo a perder su salario o su empleo.

• Negociación Colectiva y clima

El Real Decreto-ley 8/2024 amplía los derechos y facultades de la RLPT, transformando lo que antes eran recomendaciones en obligaciones legales de carácter vinculante. Lo que la ley exige ahora es que los convenios colectivos integren de manera obligatoria protocolos de actuación específicos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos. Esto empodera a la RLPT para elevar la presión en la mesa de negociación para ampliar derechos mediante los convenios colectivos.

A efectos prácticos, el poder de la RLPT se ha visto reforzado en tres ejes fundamentales que debemos saber manejar en el Comité de Seguridad y Salud:

- **La obligatoriedad de los protocolos en la Negociación Colectiva.** Hasta la entrada en vigor de esta norma, muchas empresas se limitaban a planes genéricos que no profundizaban y se diluían en promesas que nunca se concretaban. El RDL 8/2024 establece que los convenios contarán obligatoriamente con un protocolo de actuación que recoja medidas de Prevención de Riesgos Laborales frente a catástrofes climáticas. Esto otorga a la RLPT la facultad de auditar y exigir que dichos protocolos no sean "papel mojado", incluyendo procedimientos claros para la interrupción de la actividad en caso de peligro inminente, así como planes de evacuación y autoprotección. Si la empresa se niega a negociar estos términos, está incurriendo en un incumplimiento flagrante de la normativa laboral actual.

- **Nuevo derecho de información y consulta ante alertas.** La ley ha introducido una nueva letra e) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, reconociendo el derecho de la RLPT a ser informada de las medidas de actuación previstas cada vez que se activen alertas por fenómenos meteorológicos. Esto es crucial porque la empresa ya no puede decidir unilateralmente qué hacer cuando la AEMET lanza un aviso naranja o rojo. Tiene el deber de comunicarnos las decisiones operativas para que podamos valorar si son suficientes o si, por el contrario, procede ejercer el derecho de paralización previsto en el artículo 21 de la LPRL. La transparencia técnica en una herramienta de control sindical.
- **Gestión del "Permiso Climático Retribuido".** El RDL 8/2024 blinda el derecho a un permiso remunerado de hasta cuatro días ante la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por vías seguras debido a inundaciones, nevadas u otros riesgos graves e inminentes. Aquí, el poder de la RLPT reside en vigilar que la empresa no aplique represalias, no obligue a recuperar esas horas y no descuente ni un céntimo del salario. Además, en la negociación colectiva debemos definir cómo se activará este permiso de forma automática para evitar que el trabajador tenga que elegir entre su seguridad y su nómina. En caso de que la catástrofe se prolongue, nuestra labor será supervisar la activación de los ERTE por fuerza mayor climática, asegurando que se mantengan las garantías de empleo y renta de la plantilla.

Esto significa que la acción sindical debe desplazarse hacia lo que se denomina una **negociación colectiva verde**. Más allá de la PRL "tradicional", debemos integrar la variable climática de forma dinámica y que abarque todos los niveles productivos, asegurando que la adaptación no suponga una merma en los derechos fundamentales de la clase trabajadora. La omisión de estas medidas es constitutiva de una negligencia que debemos denunciar ante la Inspección de Trabajo, utilizando los nuevos argumentos técnicos y legales que este real decreto-ley pone en nuestras manos.

• Vigilancia de la Salud y Enfermedades Profesionales



Como venimos denunciando desde USO, la prevención de riesgos laborales no puede seguir siendo un documento inerte, sino que debe transformarse en una herramienta dinámica que responda con precisión a la realidad biológica de la persona y a las demandas del puesto de trabajo y al impacto del clima sobre éste. Por ello, aludiendo siempre al artículo 25 de la LPRL, la vigilancia de la salud debe trascender con reconocimientos médicos actuales y con protocolos adaptados a la nueva realidad climática. Protocolos cuya implementación vuelve a depender de esas evaluaciones que no contemplan estos nuevos peligros para la salud.

La gestión de las personas trabajadoras especialmente sensibles (TES) requiere una identificación que no se limite exclusivamente a la edad o a la condición de discapacidad. Es fundamental exigir la integración de personas con patologías cardiovasculares, respiratorias o diabetes, prestando especial atención a quienes siguen tratamientos con diuréticos, neurolépticos o antihipertensivos, fármacos que alteran críticamente la capacidad de termorregulación y sudoración del organismo. Para ello, la vigilancia de la salud y los servicios de PRL de empresas deben trabajar en estrecha colaboración y la RLPT juega un papel fundamental en su vigilancia.

Esta necesidad de actualización médica choca frontalmente con la obsolescencia del RD 1299/2006, cuyo cuadro de enfermedades profesionales no captura la interrelación entre el clima y la patología laboral. Esta desconexión normativa permite un preocupante subregistro de daños, facilitando que las Mutuas califiquen como contingencias comunes lo que, en la práctica, son infartos o fallos multiorgánicos derivados del estrés térmico. Debemos exigir que estas patologías se notifiquen como accidentes de trabajo, superando la invisibilidad e infrarreconocimiento en las estadísticas oficiales.

El artículo 156.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece que es accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo.

Esta relación de causalidad no desaparece, aunque el desenlace clínico (el fallecimiento o la crisis multiorgánica) se manifieste en el domicilio horas después de finalizar la jornada, siempre que el desencadenante haya ocurrido durante la prestación de servicios y bajo un incumplimiento del deber de evaluación del riesgo.

En este sentido, la reciente jurisprudencia ha blindado esta interpretación, destacando la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de abril de 2025 (STS 1936/2025). Este fallo es fundamental porque ratifica el recargo de prestaciones (un incremento de entre el 30% y el 50% de las cuantías económicas a cargo de la empresa) al constatar que la falta de medidas preventivas ante episodios de calor extremo es una omisión grave de seguridad. En la misma línea, el criterio consolidado por el TSJ de Extremadura de 15 de mayo de 2018 ya advertía que la laboralidad se mantiene incluso cuando el daño se materializa fuera del tiempo efectivo de trabajo, rompiendo la estrategia habitual de las mutuas de derivar estos casos a la sanidad pública como enfermedades comunes. Por tanto, ante cualquier resistencia de las mutuas de accidentes, la defensa de la contingencia profesional es plenamente sólida y necesaria. La falta de un protocolo de hidratación, la ausencia de sombras o la no adaptación de la jornada tras los avisos de la AEMET constituyen pruebas de una negligencia que vincula directamente el fallecimiento con la actividad laboral.

• Peligros climáticos, riesgos y medidas de prevención



A efectos de prevención y defensa de la salud, es un error habitual de las empresas centrarse únicamente en el termómetro durante el verano. Como delegados, debemos tener claro que los fenómenos meteorológicos adversos (FMA) como las DANA, nevadas, vientos fuertes y calima ya no son "imprevistos" o "fuerza mayor" incontrolable, sino riesgos laborales perfectamente identificables que la empresa está obligada a evaluar y prevenir.

Lo que la normativa actual exige, especialmente tras el Real Decreto-ley 4/2023 y el Real Decreto-ley 8/2024, es que la prevención pase de ser un documento estático a una herramienta dinámica que responda a la realidad del tajo en cada momento. Estos son los análisis técnico y legal de estos riesgos y las medidas de protección irrenunciables:

- **DANA, lluvias torrenciales e inundaciones.** Estos episodios no solo implican riesgo de ahogamiento o trauma por accidentes in itinere, sino que presentan riesgos biológicos y químicos graves que las empresas suelen omitir. Las crecidas suelen contaminar el agua con patógenos como salmonella o norovirus, además de arrastrar metales pesados y pesticidas a zonas agrícolas y ganaderas. Asimismo, el impacto emocional tras una catástrofe de este tipo genera riesgos psicosociales que deben reconocerse como accidente de trabajo conforme al art. 156 de la LGSS. Más allá de las medidas de protección legales de reciente implantación, es obligatorio dotar de los EPI que aislen de la humedad y de contaminantes biológicos, previstos especialmente para las funciones que estén correctamente descritas y evaluadas dentro del sistema preventivo.

- **Nevadas y frío extremo.** Episodios como la borrasca "Filomena" demostraron la negligencia organizativa de muchas empresas que dejaron a trabajadores atrapados en naves o centros comerciales. El frío extremo no solo causa hipotermia; dispara la siniestralidad por resbalones, placas de hielo y accidentes de tráfico. Además, el frío supone una sobrecarga para el corazón, agravando patologías cardiovasculares y respiratorias previas.

En interiores, la temperatura mínima debe ser de 17-18°C para trabajos sedentarios. En exteriores, es imperativo habilitar espacios cerrados y climatizados (incluyendo vehículos con calefacción) para descansos de recuperación. Se debe evitar el desplazamiento innecesario en vehículo y facilitar calzado antideslizante específico para el tránsito a pie. La empresa debe priorizar la protección de mayores de 60 años y personas con dolencias crónicas, valorando incluso la vacunación frente a la gripe y neumococo como medida preventiva.

- **Temporales de viento y trabajos en altura.** El viento es un factor de fatiga mental y desorientación "invisible" que multiplica el riesgo de caídas. Afecta de manera directa a la estabilidad de grúas y plataformas elevadoras, además del riesgo de caída de objetos o ramas en parques y obras. En grúas torre, se debe prohibir el trabajo con vientos superiores a 72 km/h (RD 836/2003). En plataformas elevadoras o trabajos a 30-40 metros, la empresa debe fijar umbrales más restrictivos según la evaluación dinámica. Ante avisos amarillos o superiores, se deben anular las maniobras peligrosas y, en centros con arbolado, proceder a la evacuación inmediata a zonas seguras.

- **Calima y calidad del aire.** El polvo sahariano y el ozono troposférico son riesgos laborales directos que a menudo se ignoran porque no se "ven", pero sus efectos en la morbilidad pueden ser superiores a los de la propia temperatura. La calima dispara las concentraciones de partículas PM10 y PM2.5, que penetran en el sistema respiratorio. Si el trabajador realiza un esfuerzo físico intenso, su tasa de ventilación aumenta, absorbiendo más contaminantes. La empresa debe consultar diariamente el Índice de Calidad del Aire y los avisos de la AEMET y suministrar mascarillas FFP2 y gafas de protección con cierre lateral para proteger la mucosa ocular. También, reducir o aplazar actividades prolongadas al aire libre en las horas de máxima contaminación (normalmente al final de la tarde para el ozono).

- **Olas de calor y estrés térmico:** las altas temperaturas degradan el rendimiento cognitivo y la destreza manual, aumentando el peligro de caídas y atrapamientos. El calor extremo no es solo una molestia, es un determinante de salud que puede causar fallos multiorgánicos y muerte. Se ve potenciado por la carga metabólica de la tarea y el uso de EPI que dificultan la transpiración. La falta de aclimatación al inicio del verano multiplica exponencialmente el riesgo de un golpe de calor fatal. Se ha de garantizar el suministro de agua potable fresca (10-15°C) y habilitación de zonas de sombra o refugios climatizados. Es esencial desarrollar e implementar protocolos de 7 a 14 días para nuevas contrataciones o retornos de vacaciones, limitando la exposición inicial al 50% de la jornada. Realizar las tareas de mayor esfuerzo en las horas más frescas y permitir la autorregulación del ritmo de trabajo.

- **Refugios climáticos y suministro de agua fresca**



No son medidas de "confort" opcionales ni concesiones por parte de la empresa. Son requisitos técnicos de seguridad vital para evitar las consecuencias del estrés térmico. Lo que la normativa exige, fundamentado en el artículo 14 de la LPRL y reforzado por el RDL 4/2023, es que el empresario garantice una protección eficaz que elimine el riesgo de golpe de calor. Cualquier escenario donde un trabajador deba desplazarse largas distancias para beber o donde el agua supere los 20°C constituye un incumplimiento empresarial del deber de previsión, ya que impide la termorregulación efectiva del organismo.

Para el suministro de agua, el estándar técnico que debemos exigir en el Comité de Seguridad y Salud es la provisión constante de agua potable a una temperatura de entre 10-15°C. El agua debe estar situada lo más cerca posible del puesto de trabajo para permitir la hidratación frecuente sin que suponga un esfuerzo físico adicional que aumente la carga metabólica. Es imperativo recordar que, según el artículo 14.5 de la LPRL, el coste de estas medidas no puede recaer en el trabajador; por tanto, el agua y los recipientes deben ser totalmente gratuitos y accesibles.

Respecto a los refugios climáticos, se debe forzar la inversión en ingeniería, garantizando la habilitación de zonas de descanso protegidas de la radiación directa, preferiblemente refrigeradas mediante aire acondicionado o climatizadores evaporativos, especialmente en sectores como la construcción, la agricultura o la hostelería. Técnicamente, una temperatura de entre 20-22°C en estas zonas es lo adecuado para permitir la recuperación térmica del personal durante las pausas regladas.

Esto significa que si en la Evaluación de Riesgos no se detallan estos recursos, el documento es papel mojado. La RLPT debe ser implacable: la ausencia de puntos de hidratación o de refugios climáticos ante avisos de nivel naranja o rojo de la AEMET justifica plenamente la interrupción de la actividad bajo el artículo 21 de la LPRL. No se puede esperar a que una persona trabajadora presente síntomas de deshidratación o mareo antes de facilitar estos recursos básicos.

- **¿En tu empresa se aplica un plan de "Aclimatación Gradual" para nuevas altas o regresos de bajas?**

El Plan de Aclimatación Gradual es un requisito preventivo ineludible. Una gran parte de los accidentes y enfermedades graves por calor ocurren precisamente durante el primer día de trabajo o tras un periodo de ausencia. Lo que ocurre es que el organismo necesita un tiempo de ajuste para optimizar sus mecanismos de termorregulación y poder disipar el calor de forma eficiente sin entrar en sobrecarga térmica. Ignorar este proceso de adaptación fisiológica supone un incumplimiento empresarial del deber de protección eficaz.

Técnicamente, los protocolos deben establecer un periodo de adaptación de entre 7 y 14 días para cualquier trabajador que se incorpore, que regrese tras una baja médica o que vuelva de vacaciones. Durante este intervalo, la carga de trabajo y la exposición al calor deben aumentarse de manera estrictamente progresiva hasta que la persona desarrolle la tolerancia necesaria para operar bajo condiciones térmicas severas. Un proceso de aclimatación mal gestionado o inexistente dispara el riesgo de fallo multiorgánico y síncope, ya que el sistema cardiovascular no está preparado para la demanda extra que impone el calor ambiental combinado con el esfuerzo físico.

A efectos prácticos, el estándar que debemos exigir en el Comité de Seguridad y Salud es la regla del 50% de exposición inicial. Esto significa que, durante la primera semana, el trabajador solo debe estar expuesto al calor la mitad de su jornada el primer día, incrementando esa exposición en un 10% diario de forma supervisada hasta completar la jornada completa. Es responsabilidad directa del mando intermedio o encargado del centro garantizar que se cumplen estos tiempos y que se permiten descansos más frecuentes y prolongados durante esta fase crítica.

Lo que la normativa exige, reforzado por el RDL 4/2023, es que este plan de aclimatación esté integrado de forma dinámica en la Evaluación de Riesgos. Como RLPT, nuestra labor es auditar que la empresa no exponga a las personas trabajadoras directamente al sol o a naves sin climatizar tras una ausencia prolongada sin esta planificación. Si la dirección se niega a aplicar esta gradualidad, estamos ante una negligencia organizativa que justifica la denuncia inmediata ante la Inspección de Trabajo, dado que se está sometiendo a la plantilla a un riesgo previsible de golpe de calor por falta de previsión técnica.



• Estrés térmico vs. Termómetro

Para medir el estrés térmico en los puestos de trabajo con rigor técnico y legal, el método de referencia es el índice WBGT (Wet Bulb Globe Thermometer o Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo), estandarizado por la norma ISO 7243. A efectos prácticos, debemos exigir este método en el Comité de Seguridad y Salud porque es el único que evalúa la carga de calor neta que soporta el organismo, yendo mucho más allá de la simple temperatura del aire que marca un termómetro convencional. Lo que la empresa suele intentar es conformarse con la temperatura ambiental, pero eso es un error técnico que oculta el riesgo real. Por ello, el índice WBGT analiza de forma integral la temperatura del aire con respecto a la humedad relativa, la velocidad del viento y, sobre todo, el calor radiante.

El calor radiante es un factor que a menudo se ignora en las evaluaciones estáticas. Un trabajador en una obra sobre un forjado de hormigón o en una cocina industrial no solo soporta el aire caliente, sino la energía que desprenden las superficies y la radiación solar directa. En entornos urbanos, el efecto "isla de calor" puede disparar la temperatura real hasta 8 °C por encima de lo que dice la estación meteorológica más cercana. Por ello, lo que la normativa exige para una protección eficaz es que la medición se realice in situ y de forma dinámica, ya que los resultados de una evaluación puntual hecha en un día cualquiera no sirven para proteger a la plantilla ante una ola de calor o un cambio brusco en la humedad ambiental.

Búscanos en www.uso.es y en:



• El Delegado de Medio Ambiente

La actual situación climática ya no es una variable externa y está pasando, como hemos visto, a configurarse como un determinante de la salud laboral, exigiendo una transformación integral. No solo la parte empresarial, sino la RLPT debe adaptarse a las nuevas demandas que el clima nos impone. En los últimos tiempos aparece la figura del Delegado de Medio Ambiente que se fundamenta en la necesidad de establecer un contrapoder capaz de fiscalizar y vigilar la gestión empresarial para avanzar hacia una gobernanza participada y vinculante. Debe ser una pieza que garantice que la transición ecológica en los centros de trabajo no se ejecute a costa de la salud de las personas trabajadoras.

Su legitimidad se sustenta en los artículos 18.2, 33 y 34 de la LPRL, los cuales establecen el derecho a la consulta y participación en decisiones de seguridad y salud. Su instauración debe ser previa y preceptiva en la elaboración de Protocolos de Acción Climática y en la elección de metodologías técnicas para las distintas evaluaciones derivadas del impacto climático sobre el trabajo. La resiliencia climática del entorno laboral requiere un diagnóstico compartido donde la representación sindical valide las planificaciones relativas al esfuerzo metabólico en condiciones hostiles.

Este representante estará facultado para realizar auditorías técnicas sobre la veracidad de los datos suministrados por la dirección en áreas de emisiones, vertidos y consumos energéticos. De este modo se trabajará para permitir una vigilancia epidemiológica que anticipe riesgos ambientales emergentes.

La adaptación de las condiciones de trabajo ante fenómenos meteorológicos debe llevarse a la negociación colectiva y se deben integrar cláusulas de reorganización inmediata y la prohibición de tareas penosas ante avisos de nivel naranja o rojo de la AEMET. La función de este delegado será fiscalizar la jerarquía preventiva, asegurando que la empresa priorice la protección colectiva antes de recurrir a medidas de autoprotección individual o EPIs.

El ejercicio de las funciones del DMA requiere un estatuto de protección que garantice su independencia, equiparando sus derechos a los de la representación unitaria mediante el crédito horario y la garantía de indemnidad del artículo 68 del ET. La empresa debe costear la capacitación técnica continua necesaria para la interpretación de indicadores climáticos complejos.