


Trabajos con riesgos ambientales: hacia una protección integral de la salud laboral

Vanessa Cordero Gordillo

Universitat de València

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  <https://dx.doi.org/10.5209/crla.103113>

Recibido: 02/06/2025 • Aceptado: 14/12/2025 • Publicado en línea: 23/12/2025

Resumen: Resulta una evidencia que el cambio climático tiene un impacto negativo sobre el trabajo. Y posiblemente uno de los ámbitos en los que la interrelación entre cambio climático y trabajo sea más clara es el de la seguridad y salud en el trabajo, pues ha propiciado que determinados riesgos laborales se hayan visto intensificados, fundamentalmente en determinados sectores, y que hayan aflorado otros riesgos nuevos. Sin embargo, la normativa en materia de prevención de riesgos laborales no siempre da una respuesta adecuada a los retos que se plantean a este respecto. Desde esta perspectiva, este trabajo pretende abordar el impacto del cambio climático sobre la salud laboral y valorar la adecuación de la legislación preventiva para hacer frente a dichos desafíos, proponiendo finalmente las modificaciones normativas pertinentes para conseguir una protección integral de la salud de las personas trabajadoras en este contexto.

Palabras clave: cambio climático, salud laboral, riesgos ambientales, legislación

ENG Jobs with environmental risks: Towards a comprehensive protection of occupational health

Abstract: There is evidence about the negative impact of climate change on work. And possibly one of the fields in which the interrelationship between climate change and work is clearer is that of occupational health and safety, as it has caused that some labour risks have been intensified, particularly in certain sectors, and other new risks have emerged. However, the legislation about labour risks prevention does not always give a suitable response to them. From this perspective, this paper deals with the impact of climate change on occupational health and assesses the adequacy of the legislation on labour risks prevention to face up these challenges. Finally, it makes some proposals to modify the law to achieve a comprehensive protection of workers health in this context.

Keywords: climate change, occupational health, environmental risks, legislation.

Sumario: 1. Introducción. 2. La concepción amplia de la salud laboral en un contexto de cambio climático. 3. La toma de conciencia sobre la necesidad de abordar los efectos del cambio climático en la salud de las personas trabajadoras. 4. Riesgos laborales y cambio climático. 5. La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y sus normas de desarrollo a los riesgos relacionados con el cambio climático. 6. Las nuevas previsiones introducidas en el ET en relación con los riesgos derivados del cambio climático. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

Cómo citar: Cordero Gordillo, V. Trabajos con riesgos ambientales: hacia una protección integral de la salud laboral, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, avance en línea, 1-18, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.103113>

1.Introducción¹

La evidencia científica pone de manifiesto que nuestro planeta se encuentra en una situación de emergencia climática. Según la Organización de Naciones Unidas (ONU), el cambio climático hace referencia a los cambios que se producen a largo plazo en las temperaturas y en los patrones climáticos, los cuales pueden tener un origen natural. No obstante, desde el siglo XIX, la acción humana ha sido la principal causante de dichos cambios debido fundamentalmente a la quema de combustibles fósiles. Esta genera la emisión de gases de efecto invernadero que da lugar a una elevación de la temperatura terrestre².

Según la Organización Meteorológica Mundial, cada uno de los diez últimos años (2015-2024) han sido los más cálidos individualmente considerados desde que se tienen registros, siendo, por lo tanto, 2024 el año más cálido jamás registrado al superar en 1,55°C los niveles preindustriales (WMO, 2025). Ello tiene consecuencias muy graves pues implica no solo temperaturas más cálidas, sino también sequías intensas, con la consiguiente escasez de agua, incendios, aumento del nivel del mar, deshielo de los polos, eventos climatológicos extremos y disminución de la biodiversidad, con importantes efectos sobre las personas³.

En el caso de Europa, se trata del continente que ha experimentado el calentamiento más rápido de todo el planeta, siendo, igualmente, 2024 el año más cálido desde que se tienen registros. Asimismo, dicho año, el continente europeo ha sufrido al mismo tiempo sequías intensas y cambios en el patrón de las precipitaciones, incluyendo una mayor intensidad en los fenómenos meteorológicos más extremos (Copernicus Climate Change Service (C3S) and World Meteorological Organization (WMO), 2025).

En este contexto, las iniciativas para luchar contra el cambio climático han proliferado tanto a escala internacional como nacional. En el ámbito de la ONU, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el Objetivo 13 “Acción por el Clima” exige la adopción de medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. Además, en el seno de esta organización internacional se aprobó la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 1992 cuyo objetivo último es “la estabilización de las concentraciones de gases de efecto invernadero en la atmósfera a un nivel que impida interferencias antropógenas peligrosas en el sistema climático” (artículo 2). Cinco años más tarde, se adoptó el Protocolo de Kyoto que obliga a los países desarrollados a cumplir unas metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, de manera individualizada para 36 países industrializados y la Unión Europea (UE), con el objetivo de reducir dichas emisiones en una media del 5% en comparación con los niveles de 1990 en el periodo 2008-2012. Posteriormente, las partes se comprometieron a reducir las emisiones al menos un 18% con respecto a los niveles de 1990 en el período de comprendido entre 2013 y 2020. Finalmente, el Acuerdo de París de 2015 tiene por objeto reducir sustancialmente las emisiones de gases de efecto invernadero para limitar el aumento de la temperatura media mundial por debajo de 2 °C respecto a los niveles preindustriales, y esforzarse para limitar ese aumento a 1,5 °C respecto a los niveles preindustriales. Para ello, cada cinco años, los Estados parte deberán presentar sus contribuciones a nivel nacional en las que comunican las medidas que adoptarán para reducir sus emisiones a fin de alcanzar los objetivos del Acuerdo de París.

¹ Investigación realizada en el marco del proyecto de investigación “La transición a la economía respetuosa con el medio ambiente y consciente del cambio climático desde la perspectiva del Derecho del Trabajo individual y del empleo” (PID2021-124045NB-C33), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa (Investigadora Principal: Eva López Terrada).

² <https://www.un.org/es/climatechange/what-is-climate-change> [consulta 20 de marzo de 2025]

³ <https://www.un.org/es/climatechange/what-is-climate-change> [consulta 20 de marzo de 2025]

Por lo que respecta a la UE, la Resolución del Parlamento Europeo de 28 de noviembre de 2019 declaró la situación de emergencia climática y medioambiental, reclamando a la Comisión y a los Estados miembros, así como a todos los agentes mundiales implicados, que adopten con urgencia medidas concretas para combatir y contener la amenaza que supone el cambio climático⁴. Como respuesta, la Comisión presentó el Pacto Verde Europeo⁵ el cual establece la estrategia comunitaria para combatir el cambio climático marcando el objetivo de reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero de la UE en al menos un 55% con respecto a los valores de 1990 para 2030 con el fin de alcanzar la neutralidad climática en el año 2050. Además, resulta particularmente relevante, a los efectos que aquí interesan, que esa transición ecológica debe realizarse de manera justa e integradora, dando prioridad a la dimensión humana y prestando atención a las regiones, los sectores y las personas trabajadoras expuestas a los mayores desafíos.

En cumplimiento de los objetivos del Pacto Verde Europeo, en el año 2021 se aprobó la primera Ley del Clima Europea a través del Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) número 401/2009 y (UE) 2018/1999, convirtiendo así en una obligación jurídica el cumplimiento de los objetivos señalados en el Pacto Verde.

Igualmente, cabe mencionar en este ámbito la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida, la cual, además del respeto a los derechos humanos, prevé que las empresas multinacionales cumplan con su deber de diligencia también en materia de medio ambiente. De manera específica, contiene un artículo 22 con el título “Lucha contra el cambio climático” en el que se establece el deber de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva de adoptar y poner en práctica un plan de transición para la mitigación del cambio climático con la finalidad de que su modelo de negocio y su estrategia sean compatibles con la transición hacia una economía sostenible y con la limitación del calentamiento global a 1,5°C de conformidad con el Acuerdo de París y el objetivo de neutralidad climática establecido en la propia normativa comunitaria.

En el ámbito interno, la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, es la norma adoptada para responder, como señala su exposición de motivos, a los compromisos asumidos por España en el ámbito internacional y europeo. Los objetivos fijados en esta Ley, a escala nacional, son, entre otros, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero para el año 2030 en al menos un 23% respecto a 1990 y alcanzar, para el mismo año, una penetración de energías renovables en el consumo de energía final de al menos un 42%. El objetivo último es alcanzar la neutralidad climática y que el sistema eléctrico esté basado, exclusivamente, en fuentes de generación de origen renovable antes de 2050 (artículo 3).

En este escenario, el cambio climático y las políticas adoptadas para combatirlo pueden tener repercusiones sobre el trabajo y, en consecuencia, sobre el Derecho del Trabajo; así, a modo de ejemplo, la aparición de nuevos yacimientos de empleo, los conocidos con empleos verdes, pero también una correlativa destrucción de puestos de trabajo en sectores que se consideran contaminantes, las medidas empresariales adoptadas ante catástrofes naturales con afectación en el empleo o, en fin, la quizá más clásica interrelación con la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Precisamente esta última cuestión es la que va a ser objeto de estudio en el presente trabajo. En él se pretende abordar el impacto del cambio climático sobre la salud laboral y valorar la adecuación

⁴ Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de noviembre de 2019, sobre la situación de emergencia climática y medioambiental (2019/2930(RSP)).

⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones El Pacto Verde Europeo COM/2019/640 final (11 de diciembre de 2019).

de la legislación preventiva para hacer frente a dichos desafíos, proponiendo finalmente las modificaciones normativas pertinentes para conseguir una protección integral de la salud de las personas trabajadoras en un contexto marcado por el desarrollo creciente de políticas dirigidas a promover la transición hacia economías medioambientalmente sostenibles.

2. La concepción amplia de la salud laboral en un contexto de cambio climático

Con carácter previo al abordaje de las conexiones existentes entre el cambio climático y la seguridad y salud de las personas trabajadoras, debe tenerse en consideración que, en el momento actual, todas las actuaciones y medidas que se implementen en esta última materia deben partir de una concepción amplia e integral de la salud laboral. En efecto, la doctrina ha puesto de manifiesto cómo la lógica de la reparación de daños producidos por un accidente de trabajo – que late en la primigenia Ley de Accidentes de Trabajo del año 1900 – ha experimentado una evolución para avanzar hacia la evitación y prevención de los riesgos y, más recientemente, a la promoción de la salud (Gutiérrez-Solar Calvo, 2018) con el objetivo de alcanzar el bienestar integral de las personas trabajadoras en el seno de las empresas (Rodríguez Escanciano, 2018). En consecuencia, no se trata solo de prevenir daños, sino que, desde una perspectiva más ambiciosa, la promoción de la salud comporta que el lugar de trabajo se convierta en un espacio para potenciarla (Gutiérrez-Solar Calvo, 2018).

Esta concepción amplia de la salud laboral es asumida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) la cual entiende por entorno de trabajo saludable:

aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas:

- temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo;
- temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral;
- recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y
- maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad (OMS, 2010: 6).

Buena prueba también de este enfoque es la inclusión del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT⁶ lo cual implica que todos los Estados miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer efectivo este derecho, convirtiendo en fundamentales el Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 y el Convenio número 87 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006. Aun cuando no con el mismo alcance que la definición de la OMS, el empleo de los términos “entorno” y “saludable” permite vislumbrar una mayor amplitud en relación con la noción de salud laboral (Igartúa Miró, 2024a), así como establecer una conexión entre el ambiente interno y el ambiente externo de trabajo (González Cobaleda, 2024).

⁶ Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110ª reunión el 6 de junio de 2022.

Descendiendo al ordenamiento interno, la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, hace referencia al objeto de la salud laboral señalando que es “conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno (...)” (artículo 32), lo cual entroncaría con una tutela de la seguridad y salud que atienda tanto a las exposiciones profesionales como a las ambientales (Igartúa Miró, 2022; González Coboleda, 2024).

Partiendo de estas premisas, el hecho de sostener una concepción holística de la salud laboral que tenga en cuenta a la persona del trabajador o trabajadora y considere su salud globalmente y en todas sus dimensiones, tiene consecuencias, particularmente, respecto a la diversificación de los riesgos que deben ser tenidos en cuenta por la empresa (Héas, 2021). De este modo, más allá de la prevención de riesgos físicos, la salud laboral integra también los riesgos psicosociales, la salud mental o los aspectos medioambientales. Por lo que se refiere a estos últimos, la protección de la salud de las personas trabajadoras requiere atender no solo al medioambiente interno sino también al medioambiente externo, en la medida en que la actividad empresarial puede ocasionar riesgos no solo para las personas trabajadoras sino también para el medioambiente y, al mismo tiempo, estas pueden verse afectadas por factores ambientales en su trabajo, externos a la empresa, que pueden incidir de manera negativa en su salud (Gutiérrez-Solar Calvo, 2018).

3. La toma de conciencia sobre la necesidad de abordar los efectos del cambio climático en la salud de las personas trabajadoras

La necesidad de abordar la problemática vinculada a los efectos del cambio climático para la seguridad y salud de las personas trabajadoras ha sido puesta de manifiesto desde instancias supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuya Estrategia Global en materia de seguridad y salud en el trabajo 2024-2030⁷ reconoce “la naturaleza cambiante del trabajo y de los lugares de trabajo, en particular a la luz de temas urgentes como el cambio climático y la transición justa, o como la integración de nuevas tecnologías y procesos de trabajo”. Dentro de su plan de acción incluye la elaboración de herramientas de investigación y políticas o técnicas sobre seguridad y salud en el trabajo en un mundo laboral en evolución, especialmente, entre otros temas, sobre los efectos del cambio climático y las condiciones meteorológicas extremas en la salud laboral.

Esta Estrategia debe enmarcarse en la creciente relevancia que para la OIT tiene el derecho a la salud de las personas trabajadoras tras la inclusión del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, como se ha indicado anteriormente. Para hacer efectivo este derecho, se exige a los Estados miembros que protejan a las personas trabajadoras de los riesgos en el trabajo que estén asociados al cambio climático (OIT, 2024).

En el caso de la UE, el Marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027⁸ menciona explícitamente los efectos del cambio climático sobre la salud laboral, citando el aumento de la temperatura ambiente, la contaminación atmosférica y los fenómenos meteorológicos extremos. De hecho, incluye entre los tres objetivos transversales que persigue “anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las

⁷ <https://www.ilo.org/es/resource/qb/349/estrategia-global-en-materia-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2024-2030-y> [consulta 21 de marzo de 2025].

⁸ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación COM(2021) 323 final.

transiciones ecológica, digital y demográfica”. Si bien, establece pocas medidas específicas en este sentido (Igartúa Miró, 2022; Martín Hernández, 2024), más allá de la revisión de los valores límite actuales de determinadas sustancias peligrosas utilizadas en sectores existentes y emergentes o la referencia a la exposición al amianto en la renovación de edificios con la finalidad de adaptarlos a un futuro climáticamente neutro en el contexto del Pacto Verde Europeo.

En cuanto al ámbito nacional, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027⁹ afirma que los efectos cada vez más acusados del cambio climático requieren mejorar la protección de las personas trabajadoras frente a condiciones meteorológicas cada vez más extremas, al tiempo que la mayor conciencia medioambiental y la evolución hacia una economía sostenible con el fomento de las energías renovables y los empleos verdes, supone uno de los mayores desafíos de las políticas preventivas. Desde esta perspectiva, el Objetivo 02 tiene por finalidad gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva, previendo distintas medidas para su implementación, entre las que destacan las siguientes: analizar el marco normativo para adaptarlo a las nuevas formas de trabajo, a los cambios demográfico y climático; promover la investigación para conocer el impacto de los cambios tecnológicos, ecológicos, climáticos y demográficos en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas; o apoyar a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la digitalización de sus procesos productivos y de los cambios climático, ecológico y demográfico. Dentro de esta última acción se prevé elaborar planes de actuación para la mejora y el control de las condiciones de trabajo en actividades más afectadas por el cambio climático y en los empleos verdes.

En definitiva, estas iniciativas ponen de relieve la importancia que desde distintas instancias se otorga al impacto del cambio climático desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo. No obstante, resulta imprescindible su plasmación en medidas concretas a nivel legal que prevean de manera clara las obligaciones que asumen las empresas en este contexto.

4. Riesgos laborales y cambio climático

Como se ha señalado, quizá la interrelación más evidente entre el cambio climático y el trabajo se halla en el ámbito de la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. En efecto, las personas trabajadoras están particularmente expuestas a las repercusiones que el cambio climático tiene sobre la salud de la ciudadanía en general. No en vano, el incremento de la frecuencia y la intensidad de los episodios de olas de calor o eventos climatológicos tales como inundaciones, tormentas o sequías, afecta de manera particular a quienes trabajan en sectores como la agricultura, la silvicultura, los servicios de emergencia, entre otros. Y también pueden aparecer riesgos relacionados con el cambio climático de una manera indirecta, pues el aumento de las temperaturas puede favorecer la propagación de vectores causantes de enfermedades (por ejemplo, garrapatas y mosquitos) exponiendo a las personas trabajadoras a riesgos biológicos en sectores como la agricultura, la silvicultura o las plantas de producción de alimentos, o a un empeoramiento de la calidad del aire y a una prolongación de los calendarios de polen, afectando especialmente a las personas que trabajan al aire libre. Junto a ello, en los sectores emergentes relacionados con la mitigación de los efectos del cambio climático pueden surgir igualmente nuevos riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras (European Agency for Health and Safety at Work, 2023).

⁹ <https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027> [consulta 21 de marzo de 2025].

Partiendo de estas premisas, los riesgos que pueden afectar a las personas trabajadoras como consecuencia del cambio climático deben abordarse desde una doble perspectiva, pues deben distinguirse, de un lado, los supuestos en los que los efectos del cambio climático provocan una intensificación de los riesgos a los que están expuestas las personas en su trabajo, debido a la elevación de las temperaturas u otros fenómenos meteorológicos (tormentas, inundaciones, etc.), y, de otro lado, los supuestos en los que pueden aparecer nuevos riesgos laborales en las actividades productivas que tienen por finalidad mitigar las repercusiones del cambio climático (energías renovables, reciclaje, tratamiento de residuos, rehabilitación de edificios, etc.) (Álvarez Cuesta, 2020).

Desde la primera perspectiva, cabe destacar el estrés térmico, particularmente el provocado por el calor (Igartúa Miró, 2022). El estrés térmico se define como “la carga térmica global a la que puede estar expuesta una persona por la contribución combinada del calor metabólico, la ropa y los factores ambientales (es decir, la temperatura y el movimiento del aire, la humedad y el calor radiante)” (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023: 4). Aun cuando suele hacerse referencia a los efectos del calor sobre las personas que trabajan al aire libre en determinados sectores, lo cierto es que quienes trabajan en interiores también pueden estar expuestos a riesgos susceptibles de incrementarse durante las olas de calor, fundamentalmente las personas que trabajan en edificios mal refrigerados, en máquinas que funcionan con cabinas sin refrigeración y en entornos con una elevada producción de calor industrial, y quienes realizan trabajos físicos pesados o deben utilizar equipos de protección individual (EPI) en condiciones de calor (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023; Flouris et al., 2024).

Los efectos del estrés térmico sobre la salud de las personas trabajadoras pueden ser desde leves (fatiga, síncope, erupciones en la piel, edemas o calambres) hasta graves (agotamiento por calor, golpe de calor, agravamiento de enfermedades cardiovasculares o respiratorias previas o lesiones renales) que pueden causar incluso la muerte. También se ha indicado que puede ocasionar efectos adversos en la salud mental e incrementar el riesgo de accidentes y lesiones (Flouris et al., 2024; European Agency for Health and Safety at Work, 2023).

Por su parte, el estrés por frío, aun cuando recibe menos atención que el estrés térmico por calor, constituye igualmente un factor de riesgo para las personas trabajadoras que se ve agravado por los efectos del cambio climático. El estrés por frío se define como “la carga térmica negativa (pérdida de calor excesiva) a la que están expuestos los trabajadores y que resulta del efecto combinado de factores físicos y climáticos que afectan al intercambio de calor (condiciones ambientales, actividad física y ropa de trabajo)”¹⁰. Entre los trabajos que pueden verse afectados por el frío excesivo se encontrarían los trabajos en el exterior, los trabajos en altitud o los trabajos en agua fría o en contacto con agua fría (Rivas Vallejo, 2020).

Aparte del estrés térmico, recientes acontecimientos han puesto de relieve las repercusiones que episodios meteorológicos extremos, cada vez más intensos y frecuentes como consecuencia del cambio climático, pueden tener sobre la ciudadanía en general y sobre las personas trabajadoras en particular. De hecho, como se señalará posteriormente, las dramáticas consecuencias de la DANA que afectó a varios municipios españoles, particularmente de la provincia de Valencia, entre los días 29 de octubre y 4 de noviembre de 2024, ha dado lugar a la aprobación de una serie de medidas de carácter estructural cuyo objetivo último es, precisamente, la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras ante fenómenos de estas características. Además, a diferencia del estrés térmico, cuya afectación se circunscribe principalmente a los trabajos al aire libre, eventos tales como lluvias intensas son susceptibles de incidir en un abanico más amplio de trabajos, habida

¹⁰ NTP número 1.036 “Estrés por frío (I)”.

cuenta de que el riesgo puede sobrevenir, no solo durante la prestación de servicios, sino también en los desplazamientos al centro de trabajo, como se desprende del artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores (ET). Si bien, personal sanitario, de emergencias, de limpieza y personas trabajadoras de los sectores agrario y pesquero suelen ser mencionados como los más directamente afectados (OIT, 2024).

En cuanto a la segunda perspectiva, relativa a los riesgos emergentes en las nuevas actividades surgidas o potenciadas en el marco de la transición ecológica, la OIT (2012) ha llamado la atención sobre la necesidad de que la creación de empleos verdes vaya acompañada de una estrategia que permita para anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos derivados de estos empleos. A tales efectos deben tenerse en consideración los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras existentes en sectores tales como las energías renovables o la gestión y el reciclaje de residuos, así como los riesgos laborales derivados de la “ecologización” de sectores tradicionales (minería, agricultura, construcción y rehabilitación, etc.) (OIT, 2012). En este contexto, resulta imprescindible garantizar que estos empleos no solo son beneficiosos para el medio ambiente, sino que también que son respetuosos con la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

5. La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y sus normas de desarrollo a los riesgos relacionados con el cambio climático

Una vez analizados de manera sucinta los riesgos laborales vinculados con el cambio climático, debe abordarse la cuestión de si la LPRL y sus normas de desarrollo resultan aplicables a los referidos riesgos.

Como punto de partida, cabe subrayar que la LPRL no contiene ninguna previsión específica en esta materia; si bien, la amplitud de las obligaciones empresariales permitiría englobar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con el cambio climático (González Cobaleda, 2021). En este sentido, el artículo 14.1 LPRL reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual genera un correlativo deber de la empresa de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales. A ello se añade en el apartado 2 que dicho deber de protección deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio “en todos los aspectos relacionados con el trabajo” y que la empresa

desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Otros preceptos de la LPRL que abocan a la misma conclusión serían el artículo 4.2º que define como riesgo laboral “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”, o el artículo 4.3º que entiende por daños derivados del trabajo “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”, lo cual permitiría incluir, sin grandes esfuerzos interpretativos, los daños causados, por ejemplo, por el sometimiento a temperaturas muy elevadas durante el trabajo.

La consecuencia que se extrae sería la plena aplicación de las normas generales y de los principios de acción preventiva (artículo 15 LPRL) a los riesgos medioambientales en el trabajo, lo que exigiría a la empresa evaluar dichos riesgos¹¹ y, si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, deberá realizar aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos (González Cobaleda, 2021; Martín Hernández, 2024), ya sean técnicas, organizativas o consistentes en la dotación de equipos de protección individual (Igartúa Miró, 2022).

Asimismo, la integración de las cuestiones medioambientales podría encontrar anclaje en el artículo 16 LPRL, relativo al plan de prevención de riesgos laborales, el cual prevé que dicha prevención “deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta” (Rivas Vallejo, 2020).

Los deberes de información y formación a las personas trabajadoras en materia preventiva deberían incluir igualmente los posibles riesgos vinculados al cambio climático y las medidas de protección y prevención aplicables a los mismos (artículos 18 y 19 LPRL).

Mención aparte merecen las medidas previstas en caso de que las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo que contempla en el artículo 21 LPRL, pues, precisamente, muchos eventos climatológicos adversos que se han visto intensificados por el cambio climático podrían integrar sin dificultad el concepto de riesgo grave e inminente, que puede motivar la interrupción de la actividad e incluso el abandono del puesto de trabajo por la propia decisión de las personas trabajadoras afectadas¹². En este sentido, la normativa no exige que el riesgo en cuestión sea inherente al puesto de trabajo, sino que puede tener un origen externo, lo cual permitiría incluir eventos tales como inundaciones, tormentas, nevadas, etc. (González Cobaleda, 2021; Rodríguez Ramos, 2002). Por el contrario, el precepto no legitimaría el ejercicio de este derecho ante decisiones empresariales que perjudiquen el medioambiente, por cuanto el bien jurídico protegido en este supuesto es la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de manera que, si esta no puede verse afectada de manera grave e inminente, no serían posibles las actuaciones previstas en la norma (Igartúa Miró, 2022). Ello sin perjuicio de que las eventuales medidas adoptadas para hacer frente a la situación de riesgo grave e inminente puedan beneficiar también la protección del medioambiente en función de las circunstancias de la paralización de la actividad (Rodríguez Ramos, 2002).

Las medidas de vigilancia de la salud deberían tener en consideración los riesgos vinculados al cambio climático, en la medida en que sean inherentes al puesto de trabajo ocupado (Igartúa Miró, 2022), como podría ocurrir con la exposición a temperaturas elevadas en el trabajo.

¹¹ Véase STSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2024 (Rec. 618/2024) la cual confirma la sentencia de instancia que había estimado la existencia de vulneración del derecho fundamental a la vida y a la integridad física del artículo 15 CE por no adoptar la empresa las medidas apropiadas frente al riesgo de estrés térmico por calor al que estaban expuestas algunas de las personas trabajadoras. También puede citarse la SJS número 9 de la Palmas de Gran Canaria de 22 de diciembre de 2017 (Sentencia 415/2017) que estima que la empresa incurre en una falta grave por no incluir en la evaluación de riesgos laborales el riesgo asociado a la exposición a las radiaciones solares, pese a los requerimientos de la Inspección, y por no haberles proporcionado cremas protectoras. O la STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de noviembre de 2021 (Rec. 1570/2021) que confirma la multa impuesta a la empresa por omisión de medidas de seguridad tras el accidente de trabajo sufrido por un trabajador a consecuencia de un golpe de calor. En sentido similar, pero condenando a la empresa al abono de una indemnización, la STSJ de Illes Balears de 5 de diciembre de 2007 (Rec. 380/2007) e imponiendo recargo de prestaciones, la STSJ de Extremadura de 15 de mayo de 2018 (Rec. 200/2018) o las SSTSJ de Galicia de 8 de febrero de 2012 (Rec. 3544/2008), 13 de octubre de 2014 (Rec. 4148/2012) y 10 de febrero de 2022 (Rec. 1862/2021).

¹² Sobre la procedencia de la paralización de la actividad por la exposición de personas trabajadoras a temperaturas extremas vid. STSJ de Cataluña (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 31 de marzo de 2011 (Rec. 163/2010), que estima justificada la paralización, y la STSJ de Navarra de 31 de octubre de 2005 (Rec. 355/2005), la cual, por el contrario, considera que en el caso no existía una situación de riesgo grave e inminente que legitimara la paralización de la actividad.

También debe atenderse a la protección de las personas especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo (artículo 25.1 LPRL). De hecho, la recurrencia e intensificación de los episodios de calor extremo o la contaminación del aire están llamados a producir un incremento del número de enfermedades respiratorias, de la piel, etc., susceptibles de provocar un aumento de las personas trabajadoras especialmente sensibles. Igualmente, determinadas enfermedades subyacentes pueden verse agravadas por la exposición a los riesgos ambientales (por ejemplo, las enfermedades cardiovasculares por el calor o el frío extremo) (González Cobaleda, 2021; Igartúa Miró, 2022). En este sentido, la afectación de los riesgos derivados del cambio climático varía en función de las características individuales de las personas trabajadoras, determinando una mayor o menor vulnerabilidad frente a dichos riesgos, lo cual debe ser tenido en cuenta a la hora de implementar las medidas preventivas (Martín Hernández, 2024).

Por su parte, por lo que respecta a los riesgos emergentes en los empleos verdes, la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales queda, asimismo, fuera de toda duda. En este sentido, el deber de protección empresarial tiene un carácter dinámico, debiendo adaptarse a la evolución de las condiciones de trabajo, los nuevos riesgos, los cambios técnicos, etc. que puedan surgir, sin perjuicio de la conveniencia de adoptar disposiciones particulares en algunos sectores (Igartúa Miró, 2022).

En cambio, en la normativa reglamentaria es posible encontrar referencias específicas. Una de las más relevantes es la contenida en 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, cuya Disp. adicional única, introducida por el RD-Ley 4/2023¹³, bajo el título “Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”, impone la adopción de medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluidas las temperaturas extremas, resultando aplicable a todos los lugares de trabajo, incluso los excluidos del ámbito de aplicación de la norma reglamentaria. No obstante, pese a esta aparente amplitud, lo cierto es que la disposición resulta aplicable únicamente a los trabajos al aire libre, así como a aquellos que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados.

Las medidas a adoptar deberán derivar de la evaluación de riesgos, confirmando así la obligación empresarial de evaluar los riesgos vinculados al cambio climático y, aunque no se concretan, cabe pensar en medidas tanto de carácter organizativo (reorganización de tareas, pausas, etc.) como de carácter material (EPIs, zonas de sombra, etc.) (Igartúa Miró (2024b). En todo caso, deberán incluir la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren episodios climatológicos adversos, si no pudiera garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora, remitiéndose, a tales efectos, a lo dispuesto en el artículo 23 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Asimismo, cuando se hubiera emitido un aviso de nivel naranja o rojo de fenómenos meteorológicos adversos por parte del órgano competente, y las medidas anteriores no fueran suficientes, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción de jornada o la modificación del horario. Dichos avisos serían los emitidos por la AEMET o por el órgano autonómico correspondiente de conformidad con el sistema Meteoaleta, en el cual se prevén tres niveles de aviso (amarillo, naranja y rojo) teniendo en cuenta una serie de umbrales para temperaturas máximas y mínimas, precipitación acumulada, velocidad del viento, entre otros, que pueden variar

¹³ RD-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

en función del área geográfica afectada¹⁴. A modo de ejemplo, atendiendo a la Comunidad Valenciana, los umbrales de temperaturas máximas que dan lugar a la emisión de alerta amarilla, naranja y roja son de 36, 39 y 42°C, respectivamente, en el interior norte de Valencia, y de 38, 40 y 44°C en el interior sur de la misma provincia.

No obstante, esta referencia a los avisos meteorológicos emitidos por los organismos competentes no está exenta de crítica habida cuenta que, por lo que respecta al calor, se basa únicamente en la temperatura, sin tener en cuenta otros parámetros (Igartúa Miró, 2024a). En este sentido, existen estudios que abogan por la conveniencia de tomar en consideración los índices de estrés térmico basados en los efectos de la temperatura y la humedad en la emisión de avisos por reflejar de una manera más adecuada el impacto del calor sobre la salud (Cvijanovic et al., 2023).

Pese a que esta previsión debe ser valorada de manera positiva, al introducir de manera expresa el deber empresarial de adoptar medidas en relación con los riesgos derivados de eventos climatológicos adversos, se ha criticado su falta de concreción, así como la conveniencia de que esta regulación hubiera sido incorporada al texto de la LPRL (Igartúa Miró, 2024b; González Cobaleda, 2024). Por este motivo, deberá estarse a lo previsto en la negociación colectiva o en la propia planificación de la actividad preventiva diseñada por la empresa para determinar las medidas a aplicar (Igartúa Miró, 2024b; González Cobaleda, 2024; Miñarro Yanini, 2024). De hecho, por lo que respecta a la negociación colectiva, los protocolos que contempla el artículo 85.1 ET deberán especificar, a buen seguro, dichas medidas en los términos indicados.

También en el RD 486/1997, el Anexo III, relativo a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, parte de la premisa de que la exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y prevé, entre otras cuestiones, intervalos de temperatura máxima y mínima en los locales de trabajo cerrados. De este modo, en locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares la temperatura deberá estar comprendida entre 17 y 27°C; y en locales en los que se desarrollen trabajos ligeros deberá estar comprendida entre 14 y 25°C. La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70%, salvo en los locales en los que existan riesgos por electricidad estática en cuyo caso el límite inferior será del 50%.

Por su parte, el artículo 4.4.1.f) del anexo II del RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, establece la necesidad de incluir, en la formación de las personas trabajadoras que utilicen técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas, “las medidas de seguridad ante condiciones meteorológicas que puedan afectar a la seguridad”. O el Real Decreto 836/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba una nueva Instrucción técnica complementaria “MIE-AEM-2” del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones, establece que la velocidad máxima del viento admitida para el trabajo con esta grúa será de 72 km/h, o la que indique el fabricante, si es menor, y prevé la interrupción del trabajo en caso de vientos fuertes o tormenta eléctrica próxima (Anexo IV) (Rivas Vallejo, 2020).

Pueden mencionarse, igualmente, el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que se refiere a la limitación o reducción de los tiempos de exposición a los riesgos especialmente nocivos cuando, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de las personas trabajadoras debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad,

¹⁴https://www.aemet.es/documentos/es/eltiempo/prediccion/avisos/plan_meteoalerta/METEOALERTA_ANX1_Umbrales_y_niveles_de_aviso.pdf [consulta 28 de marzo de 2025].

peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas (artículo 23.1) (Rivas Vallejo, 2020).

6. Las nuevas previsiones introducidas en el ET en relación con los riesgos derivados del cambio climático

Las dramáticas consecuencias de la DANA que asoló principalmente parte de la provincia de Valencia a finales de octubre de 2024 han puesto el foco sobre la necesidad de adoptar medidas específicas con la finalidad de afrontar los desafíos que plantea el cambio climático en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, aparte de las medidas coyunturales para responder a la concreta situación de emergencia, se han introducido nuevas previsiones que están llamadas a dar respuesta a las situaciones provocadas, principalmente, por catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos en un futuro, estando dotadas en consecuencia de un carácter preventivo o anticipatorio. Pese a que la finalidad última es la protección de las personas trabajadoras ante este tipo de eventos, las medidas en cuestión no se han regulado en la normativa de prevención de riesgos laborales sino en el ET al implicar aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, los derechos de información de los órganos de representación de las personas trabajadoras y la negociación de convenios colectivos. Con todo, la intervención legislativa en la normativa de prevención de riesgos laborales puede ser abordada en breve tiempo si se cumple el compromiso de aprobar un reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral.

El RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, ha modificado diversos preceptos del ET con la finalidad de hacer frente a las repercusiones de la crisis climática en el ámbito de las relaciones laborales. Posiblemente la medida que mayor interés ha suscitado ha sido la previsión de un nuevo permiso retribuido en virtud del cual las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta cuatro días, sin pérdida de retribución, debido a la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, añadiendo que se incluyen las situaciones derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso (artículo 37.3.g) ET). En consecuencia, aun cuando los episodios relacionados con el clima no sean los únicos posibles, resulta evidente que este permiso está pensado fundamentalmente ante este tipo de eventos, de ahí que haya recibido la denominación de permiso “climático”.

Del precepto se desprende que el disfrute del permiso procedería en dos supuestos. El primero cuando la persona trabajadora no pueda acudir al centro de trabajo cuando existan recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento emitidas por las autoridades competentes y, el segundo, cuando la persona trabajadora estime que, por las circunstancias concurrentes, el desplazamiento supone un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, siendo complementario a las previsiones contenidas en el artículo 21 LPRL al estar concebidas estas últimas para los supuestos en los que la situación de riesgo grave e inminente sobreviene encontrándose en el centro de trabajo.

En el primer caso cabe entender por autoridades competentes fundamentalmente aquellas que tengan competencias en materia de protección civil. No obstante, por lo que respecta sobre todo a las recomendaciones, cabría plantear si organismos como la AEMET podría ser considerados autoridad competente a tales efectos. En cuanto a esta cuestión, en mi opinión, esta agencia estatal no tendría tal naturaleza¹⁵ por cuanto su objetivo básico “es contribuir a la protección de vidas y bienes a través de la adecuada predicción y vigilancia de fenómenos meteorológicos adversos y como soporte a las actividades sociales y económicas en España mediante la prestación de servicios meteorológicos de calidad”¹⁶, razón por la cual juega un papel capital para proporcionar información tanto a las autoridades competentes como a la población en general sobre este tipo de fenómenos. De hecho, el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta) tendría por objeto facilitar a la ciudadanía y a las instituciones públicas, particularmente a las autoridades de protección civil, “la mejor y más actualizada información posible sobre el peligro de los fenómenos meteorológicos adversos que se prevean, con un adelanto de hasta 72 horas, así como mantener una información puntual de la evolución de los mismos”¹⁷. Ahora bien, los avisos meteorológicos emitidos por AEMET podrían servir de fundamento para entender que existe una situación de riesgo grave e inminente en el desplazamiento al centro de trabajo.

Asimismo, se plantea qué nivel o niveles de aviso meteorológica podrían justificar el permiso. Obviamente, el aviso rojo, máximo nivel de aviso existente, el cual implica que el fenómeno meteorológico adverso comporta un peligro extraordinario susceptible de producir impactos muy graves o catastróficos en los bienes y en la población vulnerable o en zonas expuestas, permitiría activar el permiso. A la inversa, el aviso amarillo no parece revestir la gravedad suficiente para ello por cuanto el peligro se supone bajo, aunque no se descartan impactos en los bienes y en la población vulnerable o en zonas expuestas (Goerlich Peset, 2025). El principal problema interpretativo se referiría a los supuestos en los que el aviso fuese naranja, nivel que implica un peligro importante, pudiendo dar lugar a impactos graves en los bienes y en la población vulnerable o en zonas expuestas. En este sentido, a mi juicio, la solución dependería de las circunstancias concurrentes (tipo de fenómeno meteorológico, área afectada, evolución prevista, características del desplazamiento, etc.), sin que quepa afirmar que cualquier aviso de esta naturaleza posibilite disfrutar del permiso, pero sin poder descartarlo a priori. No en vano, como se vio, la Disp. adicional única del RD 486/1997 hace referencia tanto al nivel rojo como al naranja; si bien es cierto que las medidas aquí previstas se circunscriben a los trabajos al aire libre y aquellos que no puedan quedar cerrados, no es menos cierto que la hipótesis contemplada en el artículo 37.3.g) ET hace referencia a los desplazamientos al centro de trabajo, de tal manera que podría apreciarse cierta similitud¹⁸.

Una vez transcurridos cuatro días, el permiso se prolongará hasta la desaparición de las circunstancias que lo hubieran motivado, salvo que la empresa opte por aplicar una suspensión de contratos o una reducción de jornada por fuerza mayor de conformidad con el artículo 47.6.

En cualquier caso, cuando la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación lo permita, la empresa podrá establecerlo, pero, en tal caso, deberá observar las obligaciones formales y materiales previstas en la Ley 10/2021, de 9 de julio,

¹⁵ En contra Goerlich Peset (2025), si bien el autor asume que las recomendaciones requieren esperar al criterio de las autoridades, aun en los casos más graves.

¹⁶ https://www.aemet.es/es/conocenos/quienes_somos [consulta 17 de abril de 2025].

¹⁷ https://www.aemet.es/documentos/es/eltiempo/prediccion/avisos/plan_meteoalerta/plan_meteoalerta.pdf [consulta 17 de abril de 2025].

¹⁸ Goerlich Peset (2025), defiende que solo el aviso rojo justificaría el permiso pues, de lo contrario, se le conferiría una amplitud extraordinaria.

de trabajo a distancia. Ello implica que, de ser posible el trabajo a distancia, fundamentalmente, el teletrabajo, y la empresa decide establecerlo, no procedería el disfrute del permiso.

La segunda medida introducida en el ET consiste en un nuevo derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras sobre las medidas de actuación previstas por la empresa “con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la LPRL, a efectos de la adopción de las medidas y decisiones correspondientes, entre ellas, las contempladas en el artículo 21 de esta última Ley. Sin embargo, no parece que esta previsión introduzca novedades respecto a los derechos que ostentan los órganos de representación en el marco de la normativa preventiva (Goerlich Peset, 2025). Tampoco queda claro si este deber de información se refiere a las medidas que, con carácter anticipatorio, ha diseñado la empresa ante futuras alertas o sobre las medidas a adoptar en una concreta situación de alerta (Cruz Villalón, 2025). En todo caso, cabe entender que el deber empresarial y el correlativo derecho de información de los representantes debería comprender ambos tipos de medidas, bien por aplicación del referido precepto o de la LPRL.

Lo que puede resultar más relevante respecto a este derecho de información es la confirmación de que el deber empresarial de protección de la seguridad y salud no solo se extiende a los riesgos internos, sino también a los derivados de agentes externos, incidan estos directamente en el trabajo o no, como ocurre en los desplazamientos al centro de trabajo (Goerlich Peset, 2025).

En tercer lugar, tras el RD-Ley 8/2024, el artículo 85.1 ET dispone que a través de la negociación colectiva deberán negociarse “protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”. Esta medida debe valorarse de manera positiva habida cuenta que los convenios colectivos se configuran como un instrumento particularmente idóneo para la previsión de medidas específicas adaptadas a la realidad de cada sector. No obstante, nótese que la norma impone un deber de negociar, no un deber de alcanzar acuerdos al respecto (Cruz Villalón, 2025); si se hubiera querido atribuir a tales protocolos un carácter obligatorio, debería haberse incluido este deber en el apartado 3 del mismo precepto que regula el contenido mínimo de los convenios colectivos.

Respecto al contenido de estos protocolos, el precepto no lo especifica; a título ilustrativo, podemos entender que deberán contener las medidas específicas a adoptar en función del tipo de catástrofe o fenómeno meteorológico adverso distinguiendo, en este último caso, según el nivel de alerta y del tipo de fenómeno que las origine (no acudir o abandonar el centro de trabajo mientras subsista la alerta, teletrabajo, modificaciones de horario, etc.), personas responsables de efectuar un seguimiento de los avisos y de comunicarlos al personal, especificidades respecto a las personas trabajadoras cuyos servicios puedan considerarse de carácter esencial, entre otras previsiones¹⁹.

Finalmente, la regulación de la protección de la seguridad y salud laboral ante eventos climáticos podría alcanzar un hito relevante si se cumple el compromiso asumido por el Gobierno de adoptar,

¹⁹ Algunos convenios colectivos ya incluyen estos protocolos como parte integrante de su contenido. A tales efectos podemos citar el XIII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil (BOE 5-6-2025) (Anexo VII), el Convenio colectivo provincial de comercio de minoristas, mayoristas y exportadores de calzado y artículos de piel y viaje de la provincia de Alicante (BOP Alicante 1-7-2025), XVIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 24-10-2025) (Anexo IV), el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 9-10-2025) (Anexo XII), el Convenio colectivo del sector del transporte de viajeros por carretera de las Illes Balears (BOIB 11-10-2025) (Disp. adicional 7ª), el Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BOP Valencia 10-7-2025) (artículo 73), el Convenio colectivo del sector transporte de viajeros por carretera de la provincia de Badajoz (DOE 15-10-2025) (Disp. adicional única) o el Convenio colectivo de trabajo del sector transporte de mercancías por carretera de la provincia de Badajoz (DOE 16-10-2025) (artículo 37).

en un plazo de doce meses, un reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático (Disp. final 5ª).

7. Conclusiones

A lo largo de las páginas precedentes se ha puesto de manifiesto la interrelación existente entre el cambio climático y la seguridad y salud de las personas trabajadoras pues estas se encuentran particularmente expuestas a riesgos tales como el calor extremo, eventos climatológicos extremos, contaminación del aire o enfermedades transmitidas por vectores, que se ven exacerbados como consecuencia del incremento de la temperatura terrestre y los efectos perjudiciales que se derivan de dicho incremento. Al mismo tiempo, las medidas dirigidas a mitigar los efectos del cambio climático han dado lugar a la aparición de nuevas o renovadas actividades, como los denominados empleos verdes, los cuales también son susceptibles de generar riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Pese a que la LPRL no contempla de manera expresa los riesgos vinculados al cambio climático, la formulación amplia del deber de protección empresarial permite englobar dichos riesgos y, por ende, hacer extensibles las obligaciones de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación e información de las personas trabajadoras, actuaciones en caso de riesgo grave e inminente, entre otras. No obstante, en otras normas es posible encontrar referencias específicas, pudiendo destacar, referida a los trabajos al aire libre, la Disp. adicional única del RD 486/1997 o las más recientes incorporadas al ET tras la catastrófica DANA de octubre de 2024. En el caso de estas últimas, aun cuando se regulen en la norma estatutaria, no cabe poner en duda su vinculación con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos extremos.

Con todo, la cuestión que debemos plantearnos es si la regulación actual es suficiente o, por el contrario, debería acometerse una modificación legislativa con la finalidad de afrontar los desafíos que el cambio climático plantea para la seguridad y salud en el trabajo. Para dar respuesta a este interrogante hemos de partir de que la Disp. final 5ª del RD-Ley 8/2024 prevé el compromiso del Gobierno de aprobar un reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático, de tal modo que, al parecer, la opción normativa pasa por abordar esta materia por la vía reglamentaria, sin afectar al articulado de la LPRL. Esta tesis ha sido defendida por Rivas Vallejo (2020) quien aboga por la aprobación de un Reglamento de prevención frente a los riesgos derivados del cambio climático y de factores medioambientales. No obstante, también existen autores que afirman la obsolescencia y los desajustes que presenta la LPRL para afrontar estos desafíos y la necesidad de adaptarla a esta realidad (Igartúa Miró, 2024a).

A mi juicio, en aras de la seguridad jurídica, la solución más adecuada pasaría por la introducción de las oportunas modificaciones en la LPRL para incorporar menciones específicas a los riesgos derivados del cambio climático en aspectos tales como la evaluación de riesgos o las competencias de los órganos de representación específicos que contempla la ley – delegados de prevención y comités de seguridad y salud – pudiendo considerar, incluso, la creación de nuevas figuras como el delegado/a medioambiental o de medioambiente creada en el marco de la negociación colectiva (sobre esta figura, Chacartegui Jávega y Canalda Criado, 2020; Martín-Pozuelo López, 2023). Adicionalmente, las medidas a adoptar en caso de riesgo grave e inminente deberían contemplar los vinculados al cambio climático, en coordinación con el permiso contemplado en el artículo 37.3.g) ET, clarificando, particularmente, el derecho de las personas trabajadoras a paralizar su actividad ante estas eventualidades mediante el recurso a listados ejemplificativos o la referencia a

avisos de AEMET (Muñoz Ruiz, 2024). Ello se entiende sin perjuicio del correspondiente desarrollo reglamentario específico proyectado, así como de las posibles modificaciones que también resultaría apropiado acometer en otras normas como el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo que respecta a los contenidos formativos para el desempeño de funciones de prevención de riesgos laborales (Muñoz Ruiz, 2024).

El último apunte debe estar referido al importante rol que está llamada a desempeñar la negociación colectiva, fundamentalmente, mediante los protocolos previstos en el artículo 85.1 ET para establecer medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros episodios climatológicos adversos, adaptadas a las características particulares de cada sector o empresa. Sin embargo, resulta criticable que la norma haya establecido un deber de negociar, que no acordar, dichas medidas, sin que pueda garantizarse, por consiguiente, que en todos los casos se alcance un acuerdo respecto a estas cuestiones.

8. Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2023). *Calor en el trabajo: Guías para los lugares de trabajo* (en línea). https://osha.europa.eu/sites/default/files/Heat-at-work-Guidance-for-workplaces_ES.pdf [consulta 21 de marzo de 2025]
- Álvarez Cuesta, H. (2020). “Capítulo XIV. El cambio climático como causa de nuevos y remodelados riesgos laborales: propuestas de protección”. En VV.AA., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Tomo II (pp. 449-462). Laborum
- Chacartegui Javega, C. y Canalda Criado, S. (2020). *Labour and Environmental Sustainability Spanish Report* (en línea). ADAPT University Press https://agreement.adapt.it/wp-content/uploads/2020/11/spain_agreement_final.pdf [consulta 27 de mayo de 2025]
- Copernicus Climate Change Service (C3S) and World Meteorological Organization (WMO) (2025). *European State of the Climate 2024* (en línea). https://library.wmo.int/viewer/69475/download?file=ESOTC_2024_full_report_en.pdf&type=pdf&navigator=1 [consulta 27 de mayo de 2025]
- Cruz Villalón, J. (14 de enero de 2025). “El trabajo ante las emergencias climáticas”. *El Nacional.cat*. https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/trabajo-emergencias-climaticas-jesus-cruz-villalon_1327360_102.html [consulta 4 de abril de 2025]
- Cvijanovic, I., Mistry, M.N., Begg, J.D., Gasparrini, A. y Rodó, X. (2023). “Importance of humidity for characterization and communication of dangerous heatwave conditions”. *npj Clim Atmos Sci*. 6: 33. <https://doi.org/10.1038/s41612-023-00346-x>
- European Agency for Health and Safety at Work (2023). “Climate Change and Occupational Safety and Health” (en línea). OSH WIKI <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/climate-change-impact-occupational-safety-and-health-osh> [consulta 21 de marzo de 2025]
- Flouris, A., Azzi, M., Graczyk, H., Nafradi, B. y Scott, N. (eds.) (2024). *Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice* (en línea). Geneva: ILO <https://www.ilo.org/publications/heat-work-implications-safety-and-health#:~:text=Heat%20at%20work%3A%20Implications%20for%20safety%20and%20health,a%20well%20as%20more%20frequent%20and%20severe%20heatwaves> [consulta 21 de marzo de 2025]

- Goerlich Peset, J. M^a (2025). “Las relaciones laborales ante las emergencias climáticas. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 8/2024”. *Labos*. 6(1): 4-24. <https://doi.org/10.20318/labos.2025.9385>
- González Cobaleda, E. (2021). “La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa”. En M. Miñarro Yanini (Coord.) *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva* (pp. 125-145). Universidad de Jaén
- González Cobaleda, E. (2024). “La adaptación normativa aún pendiente para una transición ecológica a empleos verdes, sostenibles, seguros y saludables”. En M. A. Gómez Salado, E. González Cobaleda y J. L. Ruiz Santamaría (Dirs.) *La necesaria transición hacia un modelo económico y social más ecológico como condicionante de la contratación laboral* (pp. 99-123). Dykinson
- Gutiérrez-Solar Calvo, B. (2018). “De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva”. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. 138: 139-158
- Héas, F. (2021). “Contrat de travail et exigences de protection de la santé et de l’environnement”. *La semaine juridique – Édition sociale*. 50: 1-6
- Igartúa Miró, M^a T. (2022). “Prevención de riesgos laborales y cambio climático”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. 469: 47-87
- Igartúa Miró, M^a T. (2024a). “Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral”. *Lex Social*. 14 (2): 1-36. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10808>
- Igartúa Miró, M^a T. (2024b). “Transición justa y garantía de un tiempo de trabajo «saludable»”. *Lan harremanak*. 52: 15-44. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27055>
- Martín Hernández, M^a L. (2024). “Cambio climático y prevención de riesgos laborales: esbozos de una relación necesaria pero todavía incipiente”. En D. M^a Cairós Barreto, O. Fotinopoulou Basurko y E. López Terrada (Dirs.), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico* (pp. 313-357). Aranzadi
- Martín-Pozuelo López, A. (2023). “Las personas trabajadoras como actrices en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al Derecho francés”. *Lex social*. 13(1): 1-43. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7892>
- Miñarro Yanini, M. (2024). “Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo”. *Lex Social*. 14(2): 1-26. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11034>
- Muñoz Ruiz, A. B. (2024). “La Tierra como ser vivo: un enfoque laboral” (en línea). *El Foro de Labos* <https://www.elforodelabos.es/2024/11/la-tierra-como-ser-vivo-implicaciones-laborales/> [consulta 27 de mayo de 2025]
- OIT (2012). *Promover la seguridad y la salud en una economía verde* (en línea). Oficina Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/es/publications/promover-la-seguridad-y-la-salud-en-una-economia-verde#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20informe%20de%20la%20OIT%3A,ecologizaci%C3%B3n%20en%20sus%20pol%C3%ADticas%20y%20programas%20de%20acci%C3%B3n> [consulta 21 de marzo de 2025]
- OIT (2024). *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante* (en línea). Oficina Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_SafeDay24_Report_r13_ES.pdf [consulta 16 de abril de 2025]

- OMS (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales* (en línea). OMS <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311spa.pdf?sequence=1> [consulta 22 de mayo de 2025]
- Rivas Vallejo, P. (2020). "Capítulo III. El cambio climático como factor modificador de la exposición a los riesgos del trabajo". En VV.AA., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Tomo II (pp. 251-280). Laborum
- Rodríguez Escanciano, S. (2018). "Sostenibilidad ambiental y prevención de riesgos laborales: reflexiones sobre el sector de la construcción ecológica". *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. 138: 219-269
- Rodríguez Ramos, M^a J. (2002). "Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo". *Aranzadi social*. 22: 1-26
- WMO (2025). *State of the Global Climate 2024* (en línea). World Meteorological Organization https://wmo.int/sites/default/files/2025-03/WMO-1368-2024_en.pdf [consulta 20 de marzo de 2025]