

En aquest sentit, la jurisprudència recent ha blindat aquesta interpretació, destacant la sentència del Tribunal Suprem de 8 d'abril del 2025 (STJ 1936/2025). Aquesta fallada és fonamental perquè ratifica el recarrec de prestacions (un increment d'entre el 30% i el 50% de les quanties econòmiques a càrrec de l'empresa) en constatar que la manca de mesures preventives davant d'episodis de calor extrema és una ommissió greu de seguretat. En la mateixa línia, el criteri consolidat pel TSJ d'Extremadura de 15 de maig del 2018 ja advertia que la laboralitat es manté fins i tot quan el dany es materialitza fora del temps efectiu de treball, trencant l'estratègia habitual de les màtues de derivar aquests casos a la sanitat pública com a malalties comunes.

Per tant, davant de qualsevol resistència de les màtues d'accidents, la defensa de la contingència professional és plenament sòlida i necessària. La manca d'un protocol d'hidratació, l'absència d'ombres o la no adaptació de la jornada després dels avisos de l'AEMET constitueixen proves d'una negligència que vincula directament la mort amb l'activitat laboral.

• Perills climàtics, riscos i mesures de prevenció



A efectes de prevenció i defensa de la salut, és un error habitual de les empreses centrar-se únicament al termòmetre durant l'estiu. Com a delegats, hem de tenir clar que els fenòmens meteorològics adversos (FMA) com les DANA, nevades, vents forts i calima ja no són "imprevists" o "força major" incontrolable, sinó riscos laborals perfectament identificables que l'empresa està obligada a avaluar i prevenir.

El que la normativa actual exigeix, especialment després del Reial decret llei 4/2023 i el Reial decret llei 8/2024, és que la prevenció passi de ser un document estàtic a una eina dinàmica que respongui a la realitat del tall en cada moment. Aquestes són les anàlisis tècniques i legals d'aquests riscos i les mesures de protecció irrenunciables:

DANA, pluges torrencials i inundacions. Aquests episodis no només impliquen risc d'ofegament o trauma per accidents in itinere, sinó que presenten riscos biològics i químics greus que solen ometre les empreses. Les crescudes solen contaminar l'aigua amb patògens com ara salmonel·la o norovirus, a més d'arrossegar metalls pesants i pesticides a zones agrícoles i ramaderes. Així mateix, l'impacte emocional després d'una catastrofe d'aquest tipus genera riscos psicosocials que cal reconèixer com a accident de treball d'acord amb l'art. 156 de la LGSS. Més enllà de les mesures de protecció legals de recent implantació, és obligatori dotar dels EPI que anllin de la humitat i de contaminants biològics, previstos especialment per a les funcions que estiguin correctament descrites i avaluades dins del sistema preventiu.

Nevades i fred extrem. Episodis com la borrasca "Filomena" van demostrar la negligència organitzativa de moltes empreses que van deixar treballadors atrapats en naus o centres comercials. El fred extrem no només causa hipotèrmia; dispara la sinistralitat per relliscades, plaques de gel i accidents de trànsit. A més, el fred suposa una sobrecarrega per al cor, agreujant patologies cardiovasculars i respiratòries prèvies.

A interiors, la temperatura mínima ha de ser de 17-18°C per a treballs sedentaris. En exteriors, és imperatiu habilitar espais tancats i climatitzats (incloent-hi vehicles amb calefacció) per a descansos de recuperació. Cal evitar el desplaçament innecessari en vehicle i facilitar calçat antilliscant específic per al trànsit a peu. L'empresa ha de prioritzar la protecció de majors de 60 anys i persones amb malalties cròniques, valorant fins i tot la vacunació davant de la grip i pneumococ com a mesura preventiva.

Temporals de vent i treballs en alçada. El vent és un factor de fatiga mental i desorientació "invisible" que multiplica el risc de caigudes. Afecta de manera directa l'estabilitat de grues i plataformes elevadores, a més del risc de caiguda d'objectes o branques a parcs i obres. En grues torre, cal prohibir el treball amb vents superiors a 72 km/h (RD 836/2003). En plataformes elevadores o feines a 30-40 metres, l'empresa ha de fixar límits més restrictius segons l'avaluació dinàmica. Davant d'avisos grocs o superiors, cal anul·lar les maniobres perilloses i, en centres amb braçat, procedir a l'evacuació immediata a zones segures.

Calima i qualitat de l'aire. La pols sahariana i l'ozó troposfèric són riscos laborals directes que sovint s'ignoren perquè no es "veuen", però els seus efectes en la morbiditat poden ser superiors als de la temperatura mateixa. La calima dispara les concentracions de partícules PM10 i PM2.5, que penetren al sistema respiratori. Si el treballador fa un esforç físic intens, la seva taxa de ventilació augmenta i absorbeix més contaminants. L'empresa ha de consultar diàriament l'Índex de Qualitat de l'Aire i els avisos de l'AEMET i subministrar mascaretes FFP2 i ulleres de protecció amb tanca lateral per protegir la mucosa ocular. També, reduir o ajornar activitats perllongades a l'aire lliure a les hores de màxima contaminació (normalment al final de la tarda per a l'ozó).

- **Onades de calor i estrès tèrmic:** les altes temperatures degraden el rendiment cognitiu i la destresa manual, augmentant el perill de caigudes i atrapaments. La calor extrema no és només una molèstia, és un determinant de salut que pot causar fallades multiorgàniques i mort. És potenciat per la càrrega metabòlica de la tasca i l'ús d'EPI que dificulten la transpiració. La manca d'aclimatació al·l'iniici de l'estiu multiplica exponencialment el risc d'un cop de calor fatal. S'ha de garantir el subministrament d'aigua potable fresca (10-15°C) i l'habilitació de zones d'ombra o refugis climatitzats. És essencial desenvolupar i implementar protocols de 7 a 14 dies per a noves contractacions o tornades de vacances, limitant l'exposició inicial al 50% de la jornada. Realitzar les tasques de més esforç en les hores més fresques i permetre l'autoregulació del ritme de treball.

• Refugis climàtics i subministrament d'aigua fresca



No són mesures de "confort" opcionals ni concessions per part de l'empresa. Són requisits tècnics de seguretat vital per evitar les conseqüències de l'estrès tèrmic. El que la normativa exigeix, fonamentat a l'article 14 de la LPRL i reforçat pel RDL 4/2023, és que l'empresari garanteixi una protecció eficaç que elimini el risc de cop de calor. Qualsevol escenari on un treballador s'hagi de desplaçar llargues distàncies per beure o on l'aigua superi els 20°C constitueix un incompliment empresarial del deure de previsió, ja que impedeix la termoregulació efectiva de l'organisme.

Per al subministrament d'aigua, l'estàndard tècnic que hem d'exigir al Comitè de Seguretat i Salut és la provisió constant d'aigua potable a una temperatura entre 10-15°C. L'aigua ha d'estar situada tan a prop com sigui possible del lloc de treball per permetre la hidratació freqüent sense que suposi un esforç físic addicional que augmenti la càrrega metabòlica. És imperatiu recordar que, segons l'article 14.5 de la LPRL, el cost d'aquestes mesures no pot recaure en el treballador; per tant, l'aigua i els recipients han de ser totalment gratuïts i accessibles.

Pel que fa als refugis climàtics, cal forçar la inversió en enginyeria, garantint l'habilitació de zones de descans protegides de la radiació directa, preferiblement refrigerades mitjançant aire condicionat o climatitzadors evaporatius, especialment en sectors com ara la construcció, l'agricultura o l'hostaleria. Tècnicament, una temperatura d'entre 20-22°C en aquestes zones és adequada per permetre la recuperació tèrmica del personal durant les pauses reglades.

Això vol dir que si a l'Avaluació de Riscos no es detallen aquests recursos, el document és paper mullat. La RLPT ha de ser implacable: l'absència de punts d'hidratació o de refugis climàtics davant d'avisos de nivell taronja o vermell de l'AEMET justifica plenament la interrupció de l'activitat sota l'article 21 de la LPRL. No es pot esperar que una persona treballadora presenti símptomes de deshidratació o mareig abans de facilitar aquests recursos bàsics.

• A la teva empresa s'aplica un pla d'"Aclimatació Gradual" per a noves altes o tornades de baixes?

El Pla d'Aclimatació Gradual és un requisit preventiu ineludible. Una gran part dels accidents i malalties greus per calor tenen lloc precisament durant el primer dia de treball o després d'un període d'absència. El que passa és que l'organisme necessita un temps d'ajust per optimitzar els mecanismes de termoregulació i poder dissipar la calor de manera eficient sense entrar en sobrecàrrega tèrmica. Ignorar aquest procés d'adaptació fisiològica suposa un incompliment empresarial del deure de protecció eficaç.

Tècnicament, els protocols han d'establir un període d'adaptació entre 7 i 14 dies per a qualsevol treballador que s'hi incorpori, que torni després d'una baixa mèdica o que torni de vacances. Durant aquest interval, la càrrega de treball i l'exposició a la calor s'han d'augmentar de manera estrictament progressiva fins que la persona desenvolupi la tolerància necessària per operar sota condicions tèrmiques severes. Un procés d'acclimatació mal gestionat o inexistent dispara el risc de fallida multiorgànica i síncope, ja que el sistema cardiovascular no està preparat per a la demanda extra que imposa la calor ambiental combinada amb l'esforç físic.

A efectes pràctics, l'estàndard que hem d'exigir al Comitè de Seguretat i Salut és la regla del 50% d'exposició inicial. Això significa que, durant la primera setmana, el treballador només ha d'estar exposat a la calor la meitat de la jornada el primer dia, incrementant aquesta exposició en un 10% diari de forma supervisada fins a completar la jornada completa. És responsabilitat directa del comandament intermediari o encarregat del centre garantir que es compleixen aquests temps i que es permeten descansos més freqüents i perllongats durant aquesta fase crítica.

El que la normativa exigeix, reforçat pel RDL 4/2023, és que aquest pla d'acclimatació estigui integrat de manera dinàmica a l'Avaluació de Riscos. Com a RLPT, la nostra tasca és auditar que l'empresa no exposi les persones treballadores directament al sol o a naus sense climatitzar després d'una absència perllongada sense aquesta planificació. Si la direcció es nega a aplicar aquesta gradualitat, estem davant d'una negligència organitzativa que justifica la denúncia immediata davant la Inspecció de Treball, atès que s'està sotmetent la plantilla a un risc previsible de cop de calor per manca de previsió tècnica.

• Estrès tèrmic vs. Termòmetre



Per a mesurar l'estrès tèrmic en els llocs de treball amb rigor tècnic i legal, el mètode de referència és l'índex WBGT (Wet Bulb Globe Thermometer o Temperatura de Globus i Bulb Humit), estandarditzat per la norma ISO 7243. A efectes pràctics, hem d'exigir aquest mètode al Comitè de Seguretat i Salut perquè és l'únic que avalua la càrrega de calor neta que suporta l'organisme, anant molt més enllà de la simple temperatura de l'aire que marca un termòmetre convencional. El que l'empresa sol intentar és conformar-se amb la temperatura ambiental, però això és un error tècnic que amaga el risc real. Per això, l'índex WBGT analitza de manera integral la temperatura de l'aire respecte a la humitat relativa, la velocitat del vent i, sobretot, la calor radiant.

La calor radiant és un factor que sovint s'ignora a les avaluacions estàtiques. Un treballador en una obra sobre un forjat de formigó o en una cuina industrial no només suporta l'aire calent, sinó l'energia que desprenen les superfícies i la radiació solar directa. En entorns urbans, l'efecte "illa de calor" pot disparar la temperatura real fins a 8 °C per sobre del que diu l'estació meteorològica més propera. Per això, el que la normativa exigeix per a una protecció eficaç és que el mesurament es faci in situ i de forma dinàmica, ja que els resultats d'una avaluació puntual feta en un dia qualsevol no serveixen per protegir la plantilla davant una onada de calor o un canvi bruscat en la humitat ambiental.

• El Delegat de Medi Ambient

La situació climàtica actual ja no és una variable externa i està passant, com hem vist, a configurar-se com un determinant de la salut laboral, exigint una transformació integral. No només la part empresarial, sinó la RLPT s'ha d'adaptar a les noves demandes que el clima ens imposa. En els darrers temps apareix la figura del Delegat de Medi Ambient que es fonamenta en la necessitat d'establir un contrapoder capaç de fiscalitzar i vigilar la gestió empresarial per avançar cap a una governança participada i vinculant. Ha de ser una peça que garanteixi que la transició ecològica als centres de treball no s'executi a costa de la salut de les persones treballadores.

La seva legitimitat se sustenta als articles 18.2, 33 i 34 de la LPRL, els quals estableixen el dret a la consulta i participació en decisions de seguretat i salut. La seva instauració ha de ser prèvia i preceptiva en l'elaboració de Protocols d'Acció Climàtica i en l'elecció de metodologies tècniques per a les diferents avaluacions derivades de l'impacte climàtic sobre el treball. La resiliència climàtica de l'entorn laboral requereix un diagnòstic compartit on la representació sindical validi les planificacions relatives a l'esforç metabòlic en condicions hostils.

Aquest representant estarà facultat per fer auditories tècniques sobre la veracitat de les dades subministrades per la direcció en àrees d'emissions, abocaments i consums energètics. D'aquesta manera, es treballarà per permetre una vigilància epidemiològica que anticipi riscos ambientals emergents.

L'adaptació de les condicions de treball davant fenòmens meteorològics s'ha de portar a la negociació col·lectiva i cal integrar clàusules de reorganització immediata i la prohibició de tasques penoses davant d'avisos de nivell taronja o vermell de l'AEMET. La funció d'aquest delegat serà fiscalitzar la jerarquia preventiva i assegurar que l'empresa prioritzi la protecció col·lectiva abans de recórrer a mesures d'autoprotecció individual o EPI.

L'exercici de les funcions del DMA requereix un estatut de protecció que en garanteixi la independència, equiparant els seus drets als de la representació unitària mitjançant el crèdit horari i la garantia d'indemnitat de l'article 68 de l'ET. L'empresa ha de costejar la capacitat tècnica contínua necessària per interpretar indicadors climàtics complexos.



CANVI CLIMÀTIC, RISC LABORAL

GUIA
d'actuació per als Representants Legals de les Persones Treballadores

• **Marc legal actual a Espanya davant de riscos meteorològics extrems**

El marc legal espanyol ha deixat de considerar les condicions meteorològiques extremes com una fatalitat inevitable i inabastable per a integrar-les com un risc laboral que l'empresa té l'obligació de gestionar. El que la normativa exigeix, a través del Reial decret llei 4/2023 i, especialment, del més recent 8/2024, és que les empreses comptin amb mesures adequades per a protegir la plantilla enfront de fenòmens meteorològics adversos, sigui el que sigui la seva naturalesa. Per tant, l'AEMET es converteix en un actor principal en la detecció i informació de perills que són potencialment mortals per a la població treballadora en l'acompliment de la feina de casa o en anar o en tornar del treball. La seva missió en detectar situacions climatològiques adverses és emetre nivells d'alerta, informant a tota la població, empreses incloses, de què està per venir i què pot succeir.

En aquest sentit, i valent-nos de l'art. 14 de la LPRL, quan l'AEMET activa aquests nivells d'alerta, l'empresa ha d'anticipar-se i aplicar de manera immediata els seus protocols d'actuació enfront de fenòmens meteorològics adversos. Si les adaptacions previstes no fossin suficients, la norma obliga categòricament a la prohibició de desenvolupar determinades tasques mentre duri el perill.

D'aquesta manera, la llei exigeix aquí, la qual cosa USOC ha reivindicat durant molts anys: que l'avaluació de riscos sigui dinàmica i no un document estàtic, un paper per a evitar multes. Un document que identifiqui quines activitats estan sotmeses a risc i quines són les específiques que han de detenir-se.

En el sector de la construcció i obres públiques, per exemple, s'han de prohibir estrictament treballs en altura, labors amb maquinària pesant o qualsevol tasca d'especial penúria física mentre duri l'alerta extrema. En altres àmbits, com la jardineria municipal, el nivell vermell d'alerta implica que el personal ha de romandre en magatzems o tallers fent tasques de manteniment que no comportin exposició ambiental.

En el cas del treball en hivernacles, s'ha constatat que les alertes taronja i vermella han de suposar la paralització total de l'activitat a causa de la combinació crítica de temperatura i humitat.

Com RLPT hem de tenir clar que, si l'empresa ignora aquests avisos meteorològics i obliga la plantilla a mantenir l'activitat en condicions de perill, està cometent un incompliment greu que pot derivar en responsabilitats administratives i penals. Davant una situació de perill greu i imminent on no es garanteixi la hidratació o el refugi tèrmic, l'article 21 de la LPRL faculta a la representació legal de les persones treballadores per a paralitzar l'activitat de manera immediata. Aquest dret a la interrupció és la nostra eina de defensa última per a assegurar que la salut del treballador no sigui tractada com una mercaderia sacrificable davant els costos d'adaptació empresarial.

• **Garanties normatives per a protegir les persones treballadores el treball de les quals es veu afectat per fenòmens meteorològics adversos o extrems**

A través del Reial decret llei 8/2024 s'introdueix el conegut permís climàtic retribuït. Aquest dret suposa un avanç en matèria de protecció a la salut i a la seguretat en l'àmbit laboral i a la integritat física enfront de la mobilitat de risc per a anar o tornar del treball.

Es configura com un mecanisme davant la impossibilitat d'accés segur al lloc o del trànsit en missió quan existeixen recomanacions o prohibicions expresses de les autoritats. La clau d'aquest permís radica en el seu règim econòmic i temporal. Ha de ser abonat el 100% de la base reguladora i té caràcter no recuperable. La RLPT ha de vigilar qualsevol intent de frau de llei, com les pressions perquè el treballador recuperi aquest temps en jornades de descans o mitjançant la compensació amb hores extraordinàries. Per llei, el risc climàtic l'assumeix l'organització com a part del seu deure de seguretat, mai el salari o el temps de descans de la persona treballadora.

Una mica més enllà, i en el context de la Llei 10/2021 de Treball a Distància, s'insta les empreses a afavorir el teletreball com a mesura preventiva preferent enfront de fenòmens com les DANA, onades de calor o vents huracanats. La RLPT té la potestat d'exigir que, en tots els llocs on la naturalesa de l'activitat ho permeti, s'activi el teletreball d'emergència de manera immediata davant previsions de risc extrem. D'aquesta manera, s'intenta reduir al mínim la sinistralitat in itinero, protegint el treballador de desplaçaments en vehicles que no sempre estan preparats per a condicions extremes.

En última instància, tenim l'article 21 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals per a aquells treballs que requereixen, per la seva naturalesa, presencialitat o perquè són en missió. Davant una situació de perill greu i imminent (on es constati, per exemple, que les vies d'accés estan inundades, existeixen riscos de desprendiments per vent o la calor extrema compromet la vida), la RLPT o els Delegats de Prevenció tenen la facultat legal d'acordar la paralització de l'activitat. Aquest és un exercici de responsabilitat sindical que la llei protegeix amb el principi d'indemnitat: cap persona treballadora o representant sindical pot ser sancionat ni sofrir cap perjudici per exercir aquest dret davant un risc real. La jurisprudència i la Inspecció de Treball són clares i davant el dubte entre la productivitat i la vida, la llei obliga a triar la vida. L'empresa que obligeu a treballar sota risc extrem, ignorant els nivells d'alerta taronja o vermell i els requeriments de la representació legal, se situa en un escenari d'infracció molt greu amb recàrrecs de prestacions de Seguretat Social de fins al 50% en cas d'accident.

• **Garantia del 100% de la renda davant paralitzacions per força major climàtica**

La llei exigeix ara, especialment després de l'aprovació del Reial decret llei 8/2024, que el risc derivat d'una catàstrofe o alerta climàtica sigui assumit per l'empresa i el sistema de protecció social, garantint la integritat dels salaris. Més enllà del permís climàtic retribuït, existeixen altres mecanismes de protecció:

Quan els efectes d'un fenomen meteorològic extrem (com una DANA o nevades persistents) impedeixen l'activitat més enllà dels quatre dies inicials, l'empresa té l'obligació d'activar un EERTO per força major climàtica.

Aquest mecanisme desplaça la responsabilitat del pagament a la corresponsabilitat pública, però assegura que el contracte no s'extingeixi. La nova normativa simplifica i accelera aquests tràmits administratius perquè la renda no sofreixi demores. En el Comitè de Seguretat i Salut hem de vigilar que l'empresa no recorri a suspensions ordinàries o permisos "a compte de vacances", sinó que utilitzi aquesta via específica de força major que és l'única dissenyada per a aquests escenaris d'emergència ambiental.

Si l'empresa no ha adaptat les condicions de treball davant avisos de nivell taronja o vermell de l'AEMET (incomplint el RD-llei 4/2023) i els treballadors o els seus representants exerceixen el dret a la interrupció de l'activitat, el salari està protegit per l'article 30 de l'Estatut dels Treballadors. Per tant, si el treball no es presta per causes imputables a l'empresari (com no garantir un entorn segur enfront de la calor extrema), el treballador conserva el dret al salari íntegre.

Això significa que no se'l pot obligar a compensar el temps perdut amb un altre treball fet en un altre moment. El que busquem des de l'acció sindical és que l'avaluació de riscos sigui dinàmica: davant una alerta oficial, si l'empresa no ha invertit en climatització o refugis, el risc és responsabilitat seva i el cost de la paralització ha de recaure exclusivament sobre el seu compte de resultats, mai sobre la butxaca del treballador.

• **El dret a la "Interrupció de l'Activitat" de l'Art. 21 de la LPRL**

El dret a la interrupció de l'activitat és la facultat legal d'autodefensa del treballador i els seus representants enfront de la incapacitat o negligència empresarial per a garantir la seguretat. A efectes pràctics, l'article 21 de la LPRL és la nostra eina de xoc quan l'avaluació de riscos estàtica es veu superada per la realitat d'un fenomen climàtic extrem, com una onada de calor sahariana o una DANA.



Perquè aquest dret sigui efectiu i no derivi en sancions, hem de seguir un procediment legal i tècnic impecable:

• **Identificació del Risc Greu i Imminent:** la llei exigeix que el risc sigui greu, és a dir, amb probabilitat racional de causar un mal important (com un cop de calor fatal o un accident per pèrdua de funcions cognitives), i imminent, cosa que significa que és molt probable que es materialitzi en un futur immediat. Davant avisos de nivell taronja o vermell de l'AEMET, el risc ja està objectivat per un organisme públic, la qual cosa reforça la base legal per a parar si l'empresa no ha adaptat la jornada prèviament.

• **Activació de la Paralització Col·lectiva:** la RLPT pot acordar la paralització per majoria dels seus membres. Si no és possible reunir a tots els seus membres o al comitè amb la urgència necessària, els i les Delegades de Prevenció poden prendre la decisió de manera unipersonal sempre que l'empresari hagi estat informat i no hagi adoptat les mesures necessàries per a eliminar el perill.

• **Dret de Resistència Individual:** la pròpia persona treballadora té dret a interrompre la seva tasca i abandonar el lloc si considera que existeix un perill imminent per a la seva vida o salut. Això és vital en treballs a la intempèrie on els símptomes d'estrès tèrmic (marejos, confusió, pell seca i calenta) són senyals biològics que el cos està al límit.

• **Comunicació Obligatòria:** una vegada paralitzada l'activitat, l'acord ha de comunicar-se immediatament a l'empresa i a la Inspecció de Treball i Seguretat Social. La Inspecció té la facultat de ratificar o anul·lar la paralització en un termini de 24 hores.

• **Garantia d'Indemnitat i Salari:** és el punt crític per a la plantilla. La normativa prohibeix taxativament que els treballadors sofreixin cap perjudici, sanció o represàlia per exercir aquest dret. A més, l'article 30 de l'Estatut dels Treballadors blinda el dret al salari íntegre durant el temps de la paralització. És a dir, l'empresari ha d'assumir el cost de la inactivitat, ja que el risc és imputable a la seva falta de mesures preventives.

El que hem de deixar clar en el Comitè de Seguretat i Salut és que l'empresa no pot obligar a reprendre la tasca mentre persisteixi el perill. Amb l'entrada en vigor del Reial decret llei 4/2023, la falta d'adaptació de les condicions de treball davant alertes extremes constitueix un incompliment greu que legitima plenament l'ús de l'article 21. La nostra labor com RLPT és que cap persona treballadora se senti desamparada per por de perdre el seu salari o el seu ús.

• **Negociació Col·lectiva i clima**

El Reial decret llei 8/2024 amplia els drets i facultats de la RLPT, transformant el que abans eren recomanacions en obligacions legals de caràcter vinculant. El que la llei exigeix ara és que els convenis col·lectius integrin de manera obligatòria protocols d'actuació específics enfront de catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos. Això empodera a la RLPT per a elevar la pressió en la taula de negociació per a ampliar drets mitjançant els convenis col·lectius.

A efectes pràctics, el poder de la RLPT s'ha vist reforçat en tres eixos fonamentals que hem de saber manejar en el Comitè de Seguretat i Salut:

L'obligatorietat dels protocols en la Negociació Col·lectiva. Fins a l'entrada en vigor d'aquesta norma, moltes empreses limitaven a plans genèrics que no aprofundien i es diluïen en promeses que mai es concretaven. L'RDL 8/2024 estableix que els convenis comptaran obligatòriament amb un protocol d'actuació que reculli mesures de Prevenció de Riscos Laborals enfront de catàstrofes climàtiques. Això atorga a la RLPT la facultat d'auditar i exigir que aquests protocols no siguin "lletra morta", incloent-hi procediments clars per a la interrupció de l'activitat en cas de perill imminent, així com plans d'evacuació i autoprotecció. Si l'empresa es nega a negociar aquests termes, està incorrent en un incompliment flagrant de la normativa laboral actual.

• Nou dret d'informació i consulta davant d'alertes. La llei ha introduït una nova lletra e) a l'article 64.4 de l'Estatut dels Treballadors, reconeixent el dret de la RLPT a ser informada de les mesures d'actuació previstes cada cop que s'activin alertes per fenòmens meteorològics. Això és crucial perquè l'empresa ja no pot decidir unilateralment què cal fer quan l'AEMET llança un avís taronja o vermell. Té el deure de comunicar-vos les decisions operatives perquè pugueu valorar si són suficients o si, per contra, escau exercir el dret de paralització previst a l'article 21 de la LPRL. La transparència tècnica en una eina de control sindical.

• Gestió del "Permis Climàtic retribuït". El RDL 8/2024 blinda el dret a un permís remunerat de fins a quatre dies davant de la impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per vies segures a causa d'inundacions, nevades o altres riscos greus i imminents. Aquí, el poder de la RLPT és vigilar que l'empresa no apliqui represàlies, no obligeu a recuperar aquestes hores i no descompti ni un cèntim del salari. A més, en la negociació col·lectiva hem de definir com s'activarà aquest permís de forma automàtica per evitar que el treballador hagi de triar entre la seguretat i la nòmina. En cas que la catàstrofe es prolongui, la nostra tasca serà supervisar l'activació dels ERTE per força major climàtica, assegurant que es mantinguin les garanties d'ocupació i de renda de la plantilla.

Això significa que l'acció sindical s'ha de desplaçar cap a allò que s'anomena una negociació col·lectiva verda. Més enllà de la PRL "tradicional", hem d'integrar la variable climàtica de forma dinàmica i que abasti tots els nivells productius, assegurant que l'adaptació no suposi un minvament en els drets fonamentals de la classe treballadora. L'omissió d'aquestes mesures és constitutiva d'una negligència que hem de denunciar davant la Inspecció de Treball, utilitzant els nous arguments tècnics i legals que aquest Reial decret llei posa a les nostres mans.

• **Vigilància de la Salut i Malalties Professionals**



Com denunciem des de la USOC, la prevenció de riscos laborals no pot continuar sent un document inert, sinó que s'ha de transformar en una eina dinàmica que respongui amb precisió a la realitat biològica de la persona i a les demandes del lloc de treball i a l'impacte del clima sobre aquest. Per això, al·ludint sempre a l'article 25 de la LPRL, la vigilància de la salut ha de transcendir amb reconeixements mèdics actuals i amb protocols adaptats a la nova realitat climàtica. Protocols la implementació dels quals torna a dependre d'aquelles avaluacions que no contempen aquests nous perills per a la salut.

La gestió de les persones treballadores especialment sensibles (TES) requereix una identificació que no es limiti exclusivament a ledat o a la condició de discapacitat. És fonamental exigir la integració de persones amb patologies cardiovasculars, respiratòries o diabetis, prestant especial atenció als que segueixen tractaments amb diürètics, neuroleptics o antihipertensius, fàrmacs que alteren críticament la capacitat de termoregulació i sudoració de l'organisme. Per això, la vigilància de la salut i els serveis de PRL d'empreses han de treballar en estreta col·laboració i la RLPT té un paper fonamental en la vigilància.

Aquesta necessitat d'actualització mèdica xoca frontalment amb l'obsolescència del RD 1299/2006, el quadre de malalties professionals del qual no captura la interrelació entre el clima i la patologia laboral. Aquesta desconexió normativa permet un subregistre preocupant de danys, facilitant que les Mútues qualifiquin com a contingències comunes el que, a la pràctica, són infarts o fallades multiorgàniques derivades de l'estrès tèrmic. Hem d'exigir que aquestes patologies es notifiquin com a accidents de treball, superant la invisibilitat i infraconeixement a les estadístiques oficials.

L'article 156.1 de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS) estableix que és accident de treball tota lesió corporal que el treballador pateixi amb motiu o per conseqüència de la feina.

Aquesta relació de causalitat no desapareix, encara que el desenllaç clínic (la mort o la crisi multiorgànica) es manifesti al domicili hores després de finalitzar la jornada, sempre que el desencadenant hagi passat durant la prestació de serveis i sota un incompliment del deure d'avaluació del risc.

Búscanos en www.uso.es y en:

