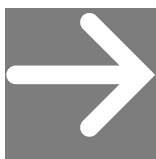


Medidas para proteger a los trabajadores frente a las temperaturas extremas



Mayo 2023

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

El Real Decreto-ley 4/2023

El Boletín Oficial del Estado de hoy viernes día 12 de mayo publica el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, que ha llamado la atención por varios motivos, entre ellos porque establece nuevas obligaciones para las empresas respecto de sus trabajadores, esta vez para mejorar su protección frente a los riesgos laborales. Lo destacable es que estas medidas responden a una realidad climática, algo que hasta ahora no se había traducido en medidas legislativas incisivas y de urgencia, como las que ahora se establecen. Sí han sido normales las normas que prevén actuaciones a largo plazo; así como otras que se dirigen a mitigar las consecuencias de un desastre relacionado con el clima. Aquí tenemos otra cosa, reformas para adaptar elementos estructurales de nuestro ordenamiento jurídico a una nueva realidad.

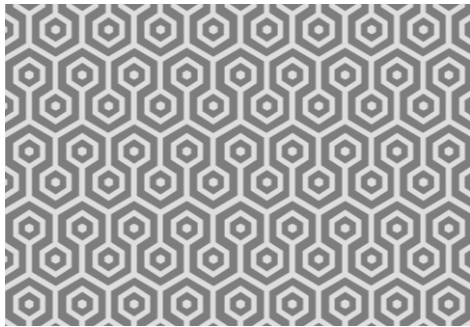
Lo cierto es que la intervención del legislador obedece a dos fenómenos diferentes, aunque ambos relacionados con la misma realidad, el cambio climático: la sequía y la subida anormal de temperaturas en estas últimas semanas. Dos facetas de un mismo fenómeno, que está obligando a actuar a los gobiernos en múltiples frentes, incluyendo la aprobación de normas en

diversos ámbitos. Estamos contemplando el nacimiento de una nueva rama del Derecho, el “Derecho Climático”, formado por todas aquellas disposiciones aprobadas como reacción a los cambios que está experimentando nuestro clima como consecuencia de la acción humana. Éste tendrá un contenido laboral, y hablaríamos así de un “Derecho Climático del Trabajo”, del que este RDL sería una de sus primeras manifestaciones.

Es una “norma-ómnibus”, que contiene medidas de diversa naturaleza, que tienen en común el ser reacciones a un problema único, el de los efectos del cambio climático. Su denominación así lo indica claramente: “Real Decreto-Ley 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”. Uno de sus objetivos es, pues, la “prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas”, una materia claramente laboral, aunque no es la única que se contiene en esta norma, como veremos.



El Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, establece nuevas obligaciones para las empresas respecto de sus trabajadores, esta vez para mejorar su protección frente a los riesgos laborales”.



A este objetivo dedica el RDL 4/2023 su disposición final primera, que contiene una modificación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Ésta supone, por un lado, suprimir el apartado 5 del anexo III, que era la única referencia en esta norma preventiva a trabajos en el exterior. De otro, se introduce una disposición adicional única, dedicada a las condiciones ambientales en el trabajo al aire libre.

Por ello procede “*introducir las modificaciones precisas para reforzar el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales, con tal de garantizar que los principios e instrumentos ya previstos en la legislación tengan una aplicación práctica efectiva y aseguren el cumplimiento de un nivel adecuado del deber de seguridad*”.

Medidas preventivas

El RDL establece una obligación que no se aplica a todas las empresas, sino sólo a aquellas en las que “se desarrollen trabajos al aire libre”, así como a aquellas cuyos lugares de trabajo “por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados”. Respecto de éstas, se afirma que deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Se impone así una obligación concreta de prever medidas adecuadas frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, y las empresas deberán tomarlas. Entre estos riesgos se identifica expresamente el derivado de las temperaturas extremas. Para adoptar estas medidas previamente habrá que hacer una evaluación de riesgos laborales que tendrán en cuenta tanto las

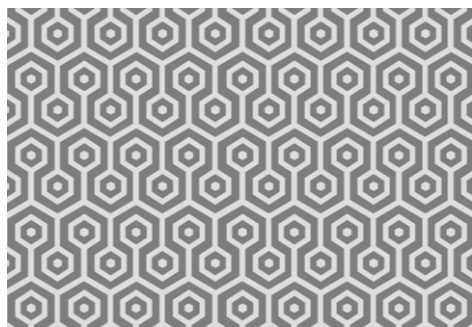
características de la tarea como las individuales de las personas trabajadoras. O lo que es lo mismo, estas empresas van a tener que revisar su evaluación de riesgos para incluir esta perspectiva, hasta ahora ausente en una mayoría de éstas.

En los términos en los que está redactada la norma, parece que este deber sólo alcanza a las empresas antes identificadas; esto es, en las que se desarrollen trabajos al aire libre o que tengan los lugares de trabajo que no puedan quedar cerrados por la actividad que desarrollan. Aunque la realidad es que, una vez identificadas las temperaturas extremas como riesgo laboral, todas las organizaciones deberían considerarlos en su evaluación de riesgos. Es recomendable, por ello, revisar la que ya se tiene.

Se prevé expresamente que una de estas medidas preventivas sea la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos. Esto se hará, según matiza la norma, “*en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora*”, una referencia que indica que no se impone una prohibición absoluta, sino que es sustituible por otras medidas alternativas que tengan el mismo efecto.

A pesar de que el Gobierno lo había anunciado tras el Consejo de Ministros, esta prohibición no se ha visto acompañado de un mandato expreso de adoptar las medidas de protección individual que resulten procedentes. Lo que no significa que este mandato no exista, derivado de las reglas generales en materia de seguridad. Otra novedad relevante es el tratamiento de las situaciones extremas.

En concreto, si las agencias de meteorología emiten un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, a tener en cuenta las características de la tarea como las individuales de las personas trabajadoras.



En estos casos puede concluirse que las medidas preventivas adoptadas en relación con el calor no garantizan la protección de las personas trabajadoras. Si ello es así la empresa quedará obligada a adaptar las condiciones de trabajo a esta situación crítica, incluyendo la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista si ello fuera necesario.

El ámbito de aplicación de este mandato no está definido, por lo que se plantea la duda de si afecta a todas las empresas o sólo a las afectadas por los mandatos anteriores. Analizando su contenido se puede defender que sólo a éstas, sobre todo porque se incluye en una disposición adicional que se refiere a las “condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”.

Es importante tener en cuenta, finalmente, que los mandatos de esta nueva disposición adicional serán de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluso a aquellos excluidos del Real Decreto 486/1997 por su artículo 1.2 (medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, obras de construcción temporales o móviles, industrias de extracción, buques de pesca, campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal). Lugares todos ellos, como se ve, en los que se trabaja al aire libre, lo que confirma la conclusión anterior.

Medidas socio-laborales

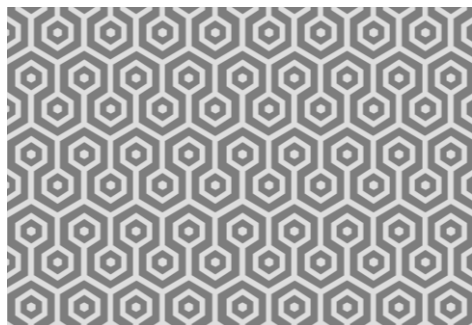
Junto a estas intervenciones preventivas, encontramos unas “medidas socio-laborales”, vinculadas con la protección social de los trabajadores afectados por la sequía. Para el legislador gubernamental, *“las situaciones de sequía hidrológica y meteorológica, cíclicas en nuestro país, tienen como consecuencia una reducción de la actividad relacionada con los cultivos en todos sus ciclos, desde la siembra hasta la cosecha, así como con la ganadería. La repercusión se produce inmediata y directamente en el empleo agrario al producirse inevitablemente una*

disminución de la actividad productiva”. En consecuencia, se establece un nuevo tipo de aplazamientos a un tipo de interés muy bajo y con un plazo de amortización más amplio para impulsar la liquidez de los trabajadores y empresas más afectados.

De acuerdo con este régimen, las empresas incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios podrán aplazar las cotizaciones sociales de sus trabajadores correspondientes a los meses de mayo a septiembre (ambos inclusive) con un tipo del 0,5%, y la posibilidad de alargar el plazo de amortización hasta 4 meses por cada mes aplazado.

Este tipo de aplazamientos beneficiará también a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial por Cuenta Propia Agrarios del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en las mismas condiciones, pero para las cotizaciones de los meses de junio a octubre.

Otra medida de este tipo es la prórroga de una medida excepcional relacionada con el subsidio agrario en las comunidades autónomas de Andalucía y de Extremadura, la de reducción a 10 del número mínimo de jornadas reales cotizadas necesarias para acceder a la prestación. Como es sabido, el número mínimo de peonadas es, con carácter general, de 35, aunque el acaecimiento de eventos singulares en los últimos años ha llevado a reducir de manera temporal este umbral, hasta llegar a este número de 10. El Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía estableció este límite con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022; posteriormente, el Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, que entre otros contenidos se dirigía a la protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía, amplió su duración hasta el 30 de junio de 2023. Tras la entrada en vigor del RDL, esta reducción aplicará hasta el 31 de diciembre de 2023.



Aplicación de las medidas

La disposición final sexta señala, como no podía ser de otra manera, que el RDL 4/2023 entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE. La quinta reconoce facultades de desarrollo, entre otros a los Ministerios de Trabajo y Economía Social, y de Seguridad Social y Migraciones, que en el ámbito de sus respectivas competencias podrán dictar las disposiciones necesarias para desarrollar y ejecutar sus mandatos. En el texto no articulado no aparece, sin embargo, un régimen de Derecho transitorio. Esto supone que no hay reglas expresas que fijen de qué plazo disponen las empresas para adaptarse a los nuevos mandatos preventivos. Al entrar en vigor la norma de manera inmediata, también lo hacen los cambios en el Real Decreto 486/1997. Las empresas estarían obligadas ya a cumplir con lo estipulado.

En algunos casos esto tiene todo el sentido, como pasa con las medidas en caso de situaciones extremas. Otras, como la necesidad de revisar la evaluación de riesgos para incluir los derivados de las temperaturas extremas, quizás hubieran necesitado de la previsión de un plazo para hacerlo. Así las cosas, las empresas afectadas deberán proceder a esta revisión de manera inmediata.

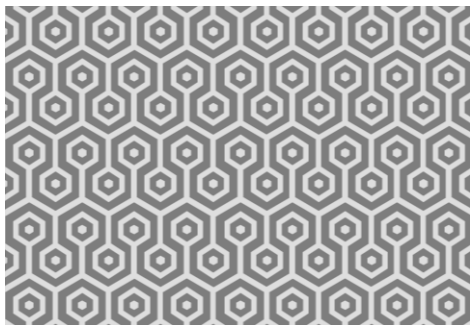
Una dirección de política del Derecho a seguir

Los problemas derivados del calor en ciertos momentos han sido abordados desde los mismos orígenes del trabajo asalariado, y en la agricultura eran comunes usos profesionales sobre limitación de horas, descansos, suministro de agua... La jornada continuada de verano, todavía presente en muchas empresas, fue en sus orígenes un instrumento de adaptación a las temperaturas veraniegas. Algunos convenios colectivos provinciales, especialmente en las Comunidades Autónomas del sur de España, ya habían

previsto medidas sobre el trabajo en exteriores en verano, estableciéndose limitaciones al mismo. Las gafas de sol han sido calificadas como equipos de protección individual en algunas actividades, y los tribunales han reconocido la obligación de la empresa de proporcionar protector solar en otras. A nivel normativo el artículo 7 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, disponía que “la exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores”, lo que de por sí daba ya cobertura a un deber de adaptación ante emergencias climáticas.

Sin embargo, su Anexo III, en el que se tratan las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, se centraba sobre todo en las que se dan en centros de trabajo cerrados, fijando los rangos de temperatura y de humedad aceptables en locales. La única referencia a trabajos en el exterior se hacía en su apartado 5, en el que se decía que “*en los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo*”. Este apartado ha sido derogado por el RDL 4/2023. La situación, como se ha visto, ha cambiado para acoger la nueva realidad que experimentan los trabajadores en su vida profesional.

La Nota Técnica de Prevención NTP 922, de 2011, elaborada por el Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, afirma que “*tradicionalmente, en el argot de la prevención de riesgos, se ha utilizado el término estrés térmico para referirse a las circunstancias que envuelven a las situaciones de trabajo muy calurosas*”, aunque distingue dos conceptos relacionados con esta realidad:



- Por un lado, el estrés térmico en sentido estricto, que corresponde a la carga neta de calor a la que los trabajadores están expuestos y que resulta de la contribución combinada de las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realizan y las características de la ropa que llevan.
- Por otro, la sobrecarga térmica, que es la respuesta fisiológica del cuerpo humano al estrés térmico y corresponde al coste que le supone al cuerpo humano el ajuste necesario para mantener la temperatura interna en el rango adecuado

El Gobierno vincula estas nuevas obligaciones preventivas con la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027. Y es cierto, puesto que uno de los objetivos de ésta es, precisamente, *“gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva”*.

En esta se prevén acciones de apoyo a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados, entre otros, del cambio climático. Lo que incluye la elaboración de guías, directrices, criterios y herramientas para afrontar su impacto, a través de una adecuada identificación, evaluación y control de los riesgos. También se promoverán planes de actuación para la mejora y el control de las condiciones de trabajo en actividades más afectadas por los cambios medioambientales. Como ejemplo se esto se cita la exposición a temperaturas extremas, especialmente en las que haya colectivos de trabajadores y trabajadoras vulnerables, más expuestos o sensibles. De la misma manera se abordará la problemática detectada para la codificación de las lesiones relacionadas con las altas temperaturas ambientales. Finalmente, se abre una línea de investigación en la CNSST para conocer los efectos del cambio climático en las

condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora. Esta línea se traducirá en proyectos de investigación que tengan por objetivo profundizar en el conocimiento, entre otras materias, del cambio climático.

Las medidas a adoptar frente al calor extremo no se agotan en las que marca la norma, ni deben limitarse a las relacionadas con el trabajo en exteriores. Podríamos pensar en otras muchas, como por ejemplo una especie de “teletrabajo climático”, que permite a las personas trabajar sin desplazarse al puesto de trabajo en coyunturas metodológicas extremas. Esto no lo suele prever los acuerdos de teletrabajo, pero estamos seguros de que en el futuro lo contemplen, dándole al trabajo a distancia una nueva utilidad. También el mecanismo podría funcionar al revés: en olas de calor los teletrabajadores pueden preferir prestar sus servicios en la sede de la empresa, para reducir su consumo energético en aire acondicionado. El centro de trabajo sería una especie de “oasis climático” para sus empleados.

Otra posible solución sería activar las bolsas de horas, de tal modo que se puedan recuperar las horas no prestadas para evitar la exposición al calor extremo. Podríamos pensar igualmente en ERTES climáticos, suspendiendo los contratos en estos momentos, como un tipo particular de fuerza mayor. El diseño de los centros de trabajo debe ser igualmente sensible a estas exigencias, en cuando a climatización, zonas de sombra, fuentes, accesos desde el exterior...

La mala noticia es que ésta es una realidad que tendremos que afrontar con cada vez mayor frecuencia. La buena es que el Derecho del Trabajo español del siglo XXI se ha dotado de varios instrumentos de flexibilidad que pueden utilizarse para adaptarnos a estas situaciones.