

El calor extremo y su incidencia en el ámbito laboral

Extreme heat and its impact on the workplace

Alejandra Selma Penalva*

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

ORCID ID: 0000-0003-2116-0057

Recibido: 23/4/2026

Aceptado: 17/7/2026

doi: 10.20318/labos.2026.10641

Resumen: Aunque no ha sido un hecho que haya tenido la trascendencia mediática que merecía, en los últimos tres años ha ocurrido una cosa muy importante en el seno del Derecho del Trabajo: el legislador, por fin, toma conciencia de la gran exposición a los riesgos ambientales a la que quedan sometidos los trabajadores, especialmente los que no desarrollan sus servicios en un local de trabajo, y aprueba lo que es sin duda un hito en la historia del Derecho del Trabajo: las condiciones ambientales mínimas que se han de garantizar en todo trabajo que se realice en el exterior (cfr. la nueva DA Única que el Real Decreto-ley 4/2023 introdujo en el Real Decreto 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo). Ahora bien, pese a su loable intención, el legislador ha sido poco contundente en sus previsiones, dando lugar a una norma ambigua.

El presente trabajo se ocupa de valorar las distintas cuestiones oscuras de la nueva regulación y a plantear el alcance real que sus previsiones pueden tener en la práctica, poniendo de manifiesto que, su amplísimo margen de indeterminación, resta sin duda eficacia práctica a esta nueva regulación, y delega en la negociación colectiva aspectos básicos en materia de PRL que debería haber abordado de forma contundente el propio texto de la norma.

Palabras clave: Catástrofe, emergencia climática, prevención de riesgos laborales, calor extremo, lluvias torrenciales, trabajos realizados en el exterior.

Abstract: Although it has not been an event that received the media attention it deserved, in the last three years something very important has happened within Labor Law: the legislator has finally become aware of the significant exposure of workers to environmental risks, especially those who do not perform their duties in a workplace, and has approved what is undoubtedly a milestone in the history of Labor Law: the minimum environmental conditions that must be guaranteed in any work performed outdoors (cf. the new Sole Transitional Provision of Royal Decree-Law 4/2023, introduced into Royal Decree 486/1997, which

*aselma@um.es

establishes the minimum safety and health provisions in workplaces). However, despite its commendable intention, the legislator has been somewhat weak in its provisions, resulting in an ambiguous regulation.

This paper focuses on evaluating the various unclear aspects of the new regulation and on assessing the real scope that its provisions may have in practice, highlighting that its very broad margin of indeterminacy undoubtedly reduces the practical effectiveness of this new regulation and delegates fundamental aspects of occupational risk prevention to collective bargaining that should have been addressed more decisively in the text of the regulation itself.

Keywords: Disaster, climate emergency, occupational risk prevention, extreme heat, torrential rains, outdoor work.

I. Consideraciones iniciales

La IA considera que pandemias, sequías, incendios y lluvias torrenciales incontrolables (en ese orden), serán las catástrofes de la naturaleza que tiene mayor riesgo de sufrir España en los próximos años. Lo que no se puede negar es que el cambio climático anuncia cada vez más frecuentes episodios críticos frente a los que debemos estar preparados¹, pues muchas veces tendrán manifestaciones imprevisibles que exigirán una actuación inmediata². Así las cosas, sin duda, uno de los grandes retos a los que se enfrenta el Derecho del Trabajo del siglo XXI está relacionado con saber llevar a cabo una adaptación eficaz frente a las contingencias climáticas³, tanto periódicas como extraordinarias, sean o no previsibles.

Obviamente, las empresas siempre han tenido la obligación de contemplar tanto los riesgos internos como los externos que pudiesen afectar a sus trabajadores durante la prestación de servicios, pero el carácter catastrófico de ciertas contingencias dificultaba la previsión de sus consecuencias y con ello, la incorporación a tiempo de medidas eficaces de salvaguarda de la salud de los empleados. Así, aunque implícito el deber de realizar la evaluación de los riesgos profesionales y el consiguiente plan de prevención (art. 16

¹ Al respecto, véase CAMÓS VICTORIA, I., “El cambio climático y los riesgos emergentes sobre la seguridad y salud de los trabajadores: Hacia una integración más efectiva de la dimensión medioambiental en el ámbito laboral y de la protección social”, en AAVV, *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: Tomo II. IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, 2020, Laborum, págs. 463-480. También, BENAVIDES, F.G., “Emergencia climática y empleo, un reto que no podemos ignorar en salud laboral”, *Archivos de prevención de riesgos laborales*, vol. 27, nº. 1, 2024, págs. 13-18.

² TREU, T., “Ponencia de clausura: El derecho del trabajo ante el desafío de la emergencia climática”, en AAVV; *XLI Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales: Necesidades empresariales y tutelas laborales* (coord. por Eduardo Román Vaca), 2024, Junta de Andalucía, págs. 359-382. También, VILLALBA SÁNCHEZ, A., “El Derecho del Trabajo ante la emergencia climática: retos para la transición justa hacia un modelo medioambientalmente sostenible”, *Noticias CIELO*, nº. 9, 2021.

³ Tema que abordan GARRIDO RAAD, D.R. y RÍOS DELGADO, L.F., “Convergencia Intersectorial: El enfoque de Organizaciones Intergubernamentales y No Gubernamentales sobre el trabajo saludable en la era del cambio climático”, *Academio*, vol. 12, nº. 1, 2025. También, MIÑARRO YANINI, M., “La proyección de la emergencia climática y la transición ecológica en el ámbito laboral”, *Documentación Laboral*, nº 128, 2023, págs. 69-81.

LPRL), el hecho de que el origen del peligro estuviera más vinculado a la fuerza mayor que a las condiciones de trabajo en sí mismas, hacía que estas previsiones fuesen prácticamente inexistentes o muy genéricas, lo que las hacía ineficaces.

Ahora bien, en los últimos años se ha intentado clarificar esta situación. En concreto, han sido el RD-Ley 4/2023 y el RD-Ley 8/2024 los que introducen grandes cambios al respecto. El primero de ellos incluye un nuevo apartado en el Anexo III 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, con el que por fin se concretan las condiciones ambientales que se han de cumplir en el trabajo prestado al aire libre. Por su parte, la segunda de las normas mencionadas se ocupa de reforzar la protección laboral de las personas trabajadoras a raíz de los tristes episodios vividos en España con la DANA de octubre de 2024, introduciendo, entre otros, cambios muy significativos en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). Y es que, en aquel momento se puso patentemente de manifiesto que la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor a través de un ERTE, tal y como contempla el art. 47 ET, no era la medida adecuada para salvaguardar la salud de los trabajadores: se necesitaban estrategias de actuación inmediata que evitaran que el desarrollo de la prestación de servicios, o incluso, la mera asistencia al puesto de trabajo, pusiera en riesgo la integridad de los trabajadores. Por su importancia práctica, todas ellas merecen un análisis detallado.

En síntesis, en este nuevo contexto normativo, puede decirse que han sido tres las nuevas obligaciones empresariales que han visto la luz en los últimos años: la incorporación de un nuevo permiso retribuido por emergencia climática (37.3.g ET)⁴, el nuevo contenido mínimo que necesariamente debe incluirse en el texto de todo convenio colectivo (85 ET) y, por supuesto, el deber de incorporar, esta vez con mayor precisión, la evaluación y prevención de todo riesgo meteorológico que pueda afectar a los trabajadores que presten servicios en el exterior, impuesta ahora en materia de PRL.

Pese a estos importantes esfuerzos realizados por el legislador, la situación que se crea, sigue siendo confusa, entre otras cosas, porque las tres medidas señaladas, aunque son muy diferentes, no siempre son totalmente independientes entre sí, sino que muchas veces se presentarán de forma profundamente interconectada, vinculadas de forma indisoluble, formando una pieza única.

Son muchas y variadas las preguntas que, una primera lectura de estas modificaciones normativas nos obliga a plantearnos, como por ejemplo: ¿cuándo y quién activa el nuevo permiso retribuido por contingencia climática? ¿Es necesario agotar estos cuatro días de permiso retribuido para poder activar un ERTE por fuerza mayor? ¿Qué medidas puede incluir la negociación colectiva en el plan de contingencias climatológicas que, a partir de ahora, todo convenio colectivo está obligado a incluir? Y lo que es más importante, ¿en qué casos puede hablarse de una verdadera “emergencia climática”, de gravedad

⁴ Permiso que la doctrina más especializada empieza a denominar “permiso climático”. A estos efectos, véase GOERLICH PESET, J.M., “Las relaciones laborales ante las emergencias climáticas. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 8/2024”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, nº. 1, 2025, págs. 4-24.

suficiente como para activar las medidas de actuación que se hubieran negociado? No son en modo alguno cuestiones sencillas. En el presente trabajo se pretende reflexionar sobre el alcance real de las nuevas obligaciones empresariales y también, valorar cuáles serán los nuevos problemas interpretativos que, su puesta en práctica, va a generar, prestando especial atención a las actuaciones que se deberán seguir cuando acaezca una de las contingencias climáticas que con más frecuencia sufre nuestro país: el calor extremo.

II. Diferencia entre los trabajos prestados en el interior y los trabajos prestados en el exterior

Desde hace prácticamente treinta años, ha sido el Anexo III 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 el que se ocupa de detallar cuáles han de ser las condiciones ambientales que, como mínimo, ha de reunir cualquier *lugar de trabajo*.

Así pues, en el citado apartado, después de advertir, en sus apartados 1 y 2, que *“la exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores”* y que, *“en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores”*, precisando que, *“a tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados”*. Ahora bien, aunque estas genéricas previsiones, por sus características, parecen aplicables tanto a trabajos prestados en el exterior como en el interior, el legislador demostraba ser mucho más conciso respecto a los trabajos que se debieran realizar en locales. Y es que dedicaba íntegramente el apartado 3 del citado anexo III, a precisar cuáles son las condiciones ambientales mínimas que se han de respetar en los *“locales de trabajo cerrados”*.

Por ejemplo, el citado apartado 3 del Anexo III del RD 486/1997 expresamente indica que *“la temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27 °C.”*, mientras que, *“la temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25 °C.”*. Así, aunque estas exigencias se extendían a los lugares de descanso, inexplicablemente, no existía hasta el momento ninguna previsión respecto a las condiciones ambientales mínimas en las que se debían desarrollar los trabajos que, por su naturaleza, se deban desarrollar en el exterior. Todo quedaba entonces a la buena voluntad del correspondiente plan de prevención aprobado en la empresa, que muchas veces no era del todo respetuoso con el estrés climatológico real que se puede llegar a sufrir realizando trabajo en exteriores.

Intentado evitar el vacío que existía, el RD-Ley 4/2023, de 11 de mayo (BOE 12 de mayo de 2023), decidido a visibilizar la estrecha relación que existe entre la salud laboral y el clima, refuerza la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, introduciendo una nueva DA Única al ya citado Real Decreto 486/1997, dedicada ex-

clusivamente a precisar cuáles han de ser las “*Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre*”. Ahora bien, pese al gran avance que a primera vista supone, no se puede negar que, en realidad no rellena la laguna normativa que existía al respecto, pues las nuevas previsiones cuentan con un innegable margen de ambigüedad que les resta eficacia:

Repárese en que el apartado primero de esta nueva DA, precisa simplemente que “*cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas*”.

Por su parte, el apartado 2 de la citada DA precisa que “*Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora (...)*”, “*las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora*”, advirtiéndose además que la empresa ha de ser especialmente cuidadosa en caso de alerta meteorológica Roja o Naranja, en cuyo caso, si no existe otra medida que garantice que el trabajo se desarrolle sin riesgos, “*resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista*”.

Resulta muy ilustrativo el apartado 4 de la citada DA, en el que se clarifica que “*Esta disposición adicional será de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluidos los del artículo 1.2 del RD 486/1997*”. Esto es: “*a) Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte; b) Las obras de construcción temporales o móviles; c) Las industrias de extracción; d) Los buques de pesca; e) Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos*”.

Aunque se trata de una obligación que lleva tres años en vigor (pues lo hizo al día siguiente al de su publicación en el BOE, esto es, el 13 de mayo de 2023), parece que todavía las empresas no tienen del todo claro cuál es el alcance real de las nuevas obligaciones que establece. Y es que éstas, dada su indeterminación, en realidad no están muy alejadas del genérico deber de evitar toda “*fuentes de incomodidad o molestia para los trabajadores*”, incluyendo “*temperaturas o humedades extremas*” y la exposición excesiva “*a la radiación solar*”, a las que ya hacía referencia el clásico RD 486/1997. Para empezar, esta nueva regulación no concreta un aspecto esencial: ¿cuándo se está registrando un fenómeno meteorológico extremo?, es decir, ¿cuándo las lluvias, el viento, el frío o el calor pueden considerarse “*extremos*”, y por lo tanto, suficientes para activar medidas preventivas especiales? Y es que, a juzgar por el tenor literal de la nueva disposición, parece que no siempre será imprescindible que se haya dictado una alerta meteorológica para que la empresa considere que el clima es especialmente adverso para sus empleados

y active la protección de emergencia. Más bien se infiere que esta nueva DA Única del RD 486/1997 tiene una finalidad más bien aclaratoria o ejemplificativa respecto a la normativa anteriormente vigente, pues en realidad (aunque a primera vista pudiera parecer lo contrario) no amplía el elenco de derechos preexistente.

La DA Única del RD 486/1997, en lugar de marcar las franjas de temperatura, viento o radiación solar dentro de las que se podría trabajar con seguridad al aire libre, utiliza simplemente fórmulas genéricas que en realidad remiten a la evaluación individualizada de los riesgos que se realice respecto a cada empleado, valorando el nivel de esfuerzo que exige cada tarea encomendada, teniendo en cuenta las condiciones físicas del sujeto que debe realizarla.

En otras palabras, aunque a efectos médicos se ha detectado riesgo de deshidratación, minoración en la productividad y aumento de errores en los trabajos exteriores prestados a más de 30 grados a la sombra⁵, no existe por el momento en España una norma que (a diferencia de lo que ocurre con los trabajos prestados en locales cerrados), determine una horquilla de temperatura ambiental idónea para desarrollar trabajos en el exterior. Por lo tanto, no existe un límite máximo o mínimo concreto que pueda utilizarse como punto de referencia. Vuelve entonces a ser la buena fe contractual y el sentido común de trabajadores y empresarios la piedra angular sobre la que radica esta nueva obligación que tiene más de *desiderátum* y cláusula ejemplificativa que de verdadera proclamación de un nuevo elenco de derechos laborales mínimos. Así las cosas, la pregunta es obligada: ¿por qué el legislador sigue manteniendo, en pleno siglo XXI, una diferencia tan acusada en lo que respecta a la determinación de las condiciones mínimas que ha de tener el ambiente de trabajo en el interior, en comparación con los trabajos que se prestan en el exterior? Algunos convenios colectivos, conscientes de esta indeterminación normativa especifican en su articulado cuáles serán las condiciones climáticas necesarias para activar el reconocimiento de permisos, las reducciones de jornada y otro tipo de alteraciones de jornada previstas para enfrentarse a los riesgos derivados de las condiciones climáticas en las que se desarrolla el trabajo⁶.

⁵ Se trata éste de un tema ampliamente estudiado desde el punto de vista de la medicina. Entre otros, véase MORENO MARTÍN, G. e INGLÉS TORRUELLA, J., “Impacto en la salud laboral de la exposición al calor extremo: una revisión sistemática”, *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, vol. 22, nº. 3, 2023. También LÓPEZ SÁNCHEZ, J.I. y TORRANO MONTALVO, F., “Error humano en condiciones de estrés térmico”, *Gestión práctica de riesgos laborales*, nº. 170, 2019, págs. 26-32.

⁶ Como indica SERRANO GARCÍA, Juana María, “Los retos y debates que generan los nuevos “permisos climáticos”, en AAVV, *Tiempo de trabajo y cambio climático. Libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, AEDTSS, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pág. 276., “algunos ejemplos de negociación son, el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la Comunidad de Madrid (BOCM 9 de noviembre 2024) que incluye de forma explícita la adaptación de las condiciones de trabajo ante situaciones de riesgo derivadas de condiciones meteorológicas extremas (art. 53) o el VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, (BOE 23 de septiembre de 2023) que ordena en su art. 94 la suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal y entre ellas aparece “fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos” o el Convenio Colectivo para el sector de Construcción y Obras Públicas de Palencia 2022-2026 (BOP de 1 de abril de 2024) que en su art. 53 regula la “adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos”.

Iii. ¿Cuándo el calor puede considerarse emergencia climática?

Resulta obvio que el plan de prevención riesgos laborales de cada empresa tiene que tener muy en cuenta no sólo las características del lugar de trabajo y las circunstancias meteorológicas en las que se desarrollará la concreta actividad, sino también la condición física “conocida” de la persona que desempeña el trabajo. Se parte de elementos fáciles de comprobar y valorar. Esto es relativamente sencillo de contemplar. El problema se presenta cuando la empresa ha de enfrentarse a fenómenos catastróficos, imprevisibles e inevitables.

Cuando por su carácter totalmente imprevisible, este riesgo ambiental catastrófico no haya podido contemplarse en el correspondiente plan de PRL de la empresa, deberán activarse las medidas urgentes que, como mínimo, deberán ser las dispuestas en el correspondiente plan de actuación frente a emergencias que haya previsto el convenio colectivo aplicable (que, a ser posible, quede después validado de forma urgente por medio de la actualización del plan de prevención que la LPRL pide ante cualquier circunstancia sobrevenida). Recuérdese que, con el fin de hacer frente a este tipo de acontecimientos, desde noviembre de 2024 todos los convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, deberán incluir este tipo de planes de actuación como parte imprescindible de su contenido mínimo. El objetivo es que toda actividad empresarial quede incluida dentro de un plan de emergencia, al igual que queda cubierta, por lo general, por algún convenio colectivo (si no es de ámbito de empresa, sí al menos de ámbito sector, autonómico, provincial o nacional), asegurándose así una actuación verdaderamente rápida ante catástrofes (pues esta rapidez es difícilmente alcanzable por medio de una actualización sobrevenida del plan de prevención, por mucha urgencia con que se tramite).

Ahora bien, ¿cuándo puede decirse que concurren estas situaciones catastróficas? Parece que el legislador ha querido hacer referencia a situaciones excepcionales. Y partiendo de esta pretendida excepcionalidad se configura tanto el plan de emergencia (85.1 ET) como el nuevo permiso retribuido por contingencia climática (37.3.g ET). Así las cosas, ¿son excepcionales las situaciones de alerta meteorológica que se decreten en cada territorio? Repárese en que, todos los años se registran varias situaciones de alerta en cada CCAA; bien por lluvias, bien por calor o frío, por lo que en realidad, se trata de fenómenos puntuales, pero no verdaderamente excepcionales. ¿Son suficientes para activar las garantías mencionadas?

Nadie pone en duda las elevadas temperaturas que durante los meses de julio y agosto, año tras año, tienen que soportar los habitantes de determinadas Comunidades autónomas en nuestro país, ya resignados a ellas. Y si esto es así, ¿depende de cada Comunidad autónoma valorar hasta qué punto pueden soportar el calor sus ciudadanos, declarando, sólo en casos excepcionales, situaciones de alerta naranja o de alerta roja? O por el contrario, ¿será cada empresa la que marque, en cada ocasión, cuáles son los límites de calor tolerable para el personal de su plantilla que deba trabajar en exteriores? ¿Por qué el legislador no ha concretado el tiempo máximo de exposición a la radiación solar como sí hace respecto a otros agentes nocivos a los que la persona pudiera quedar

expuesta durante el desarrollo de su relación laboral? ¿Tan vinculado está este factor a la costumbre, edad o forma física del empleado que no se pueden realizar previsiones generales, cuando sí se hacen respecto al trabajo prestado en el interior?

De la redacción literal del nuevo art. 37.3.g ET no cabe duda de que se trata de un permiso que sólo ampara situaciones externas al trabajador, relacionadas con “*imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de transitar por las vías necesaria para asistir al mismo (...)*”, así como “*cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o de un fenómeno meteorológico adverso*”. Se deduce que responde a la necesidad de atender a causas externas excepcionales comprendidas dentro del concepto de fuerza mayor (propia e impropia), que en cambio, no se podría activar en caso de urgencias personales del trabajador que, aunque igualmente graves, no se encuentran amparadas por este precepto (y tampoco, según la jurisprudencia más reciente, dentro del permiso retribuido para atender deberes inexcusables de carácter público y personal, a los que hace referencia el art. 37.3.d ET, por mucho que la patria potestad imponga determinadas obligaciones de cuidado que, a veces, dificultan la regular asistencia al puesto de trabajo⁷).

Pero, ¿cómo se determina que hay *imposibilidad de asistir* al puesto de trabajo? ¿Qué nivel de gravedad tiene que revestir la situación climatológica sufrida para considerarla una situación de emergencia susceptible de activar el nuevo permiso retribuido por catástrofe?

Resulta obvio que la imposibilidad de asistir no tienen que estar provocada necesariamente por una emergencia climática, pero sí por una situación susceptible de poner al trabajador en una situación de riesgo grave e inminente (así pues, accidentes de tráfico, atentados terroristas, vertidos químicos, derrumbes de carreteras o puentes, etc., también podrían activar este derecho⁸).

Aunque parezca una obviedad, no está de más aclarar que las situaciones de emergencia climatológica a las que hace referencia ahora el legislador laboral no requieren la declaración de la situación de estado de alarma (excepcional en la historia de nuestro país), sino simplemente contar con previsiones climatológicas adversas. Parece que el legislador lo condiciona simplemente a que existan “*recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes*” o “*un riesgo grave e inminente*”. Ahora bien, aunque los conceptos de “limitación” o “prohibición” no dejan lugar a dudas, ¿qué alcance han de tener las citadas “recomendaciones”? O en su caso, ¿cuándo existe un “riesgo grave e inminente”?

Y no es ésta la única duda que deja por el momento la redacción literal del art. 37.3.g ET, pues, ¿puede ser el propio trabajador afectado el que, a la vista de la situación,

⁷ Cfr. STS, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2020 (nº. de sentencia 1098/2020, rec. 79/2019). Tema que analiza con detenimiento VIQUEIRA PÉREZ, C., “El acompañamiento de hijos y familiares a la consulta médica no constituye un deber inexcusable de carácter público y personal que genere permiso retribuido”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº. 1, 2021, págs. 1-9 soporte informático.

⁸ Como pone de manifiesto SERRANO GARCÍA, Tania, “El nuevo permiso climático: Una solución estructural ante una problemática recurrente”, en AAVV, *Tiempo de trabajo y cambio climático. Libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, AEDTSS, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pág. 30.

motu proprio, decida utilizar los citados días de permiso retribuido? Repárese en que hasta ahora, era el propio trabajador el que activaba, previa justificación y notificación al empresario (con la antelación suficiente, dependiendo de las circunstancias), el resto de los permisos retribuidos previstos en la legislación laboral, la mayor parte de ellos por motivos familiares. ¿Es diferente el nuevo permiso retribuido incluido en el art. 37.3.g ET, aunque se incorpore al mismo precepto?

Y si esto es así, los planes de actuación frente a contingencias meteorológicas que debe incluir todo convenio colectivo, ¿pueden perfilar el ejercicio de este nuevo permiso retribuido por contingencia climática? Repárese en que literalmente el art. 85.1 hace referencia a la negociación de “*protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos*”, y un “fenómeno meteorológico adverso” no tiene por qué ser siempre, además “catastrófico”. Así pues, parece que, sin limitar el alcance de la LPRL ni condicionar su ejercicio, sí podrían los convenios colectivos concretar aspectos básicos de su funcionamiento, perfilando aspectos que la ley no precisa, así como ampliar y mejorar los derechos que reconoce la ley, cómo por ejemplo, concretar la forma en la que se deberá comunicar a la empresa la activación del permiso retribuido por riesgo climático (dado que exigir una antelación mínima, por su propia naturaleza resulta imposible), regular la posibilidad de realizar un disfrute parcial de estos derechos por horas y no por días, en el caso de que la contingencia tenga una duración breve⁹, identificar las prestaciones de servicios susceptibles de ser desarrollados en régimen de teletrabajo, o concretar durante cuantos días, superados los cuatro a los que hace referencia el legislador, podrá prolongarse el permiso retribuido antes de tramitar un ERTE, si es que la causa que dio origen a la interrupción de la prestación de servicios continuara en el tiempo. También podrían, como antes se ha mencionado, extender la protección frente al calor a los desplazamientos *in itinere*. Y no sólo eso. Aunque parece que el art. 37.3 g ET no admite ningún tipo de excepción, y permitirá activar un permiso retribuido siempre que exista imposibilidad de asistir por riesgo climático (el límite de cuatro días aparentemente se configura como orientativo) quizá también el art. 85.1 ET podría amparar que ciertos convenios colectivos regularán en casos muy justificados, ciertas particularidades para compensar estas ausencias (por ejemplo, obligando a doblar turno a los trabajadores que se encuentren ya en las instalaciones cuando, debido a la importancia para la supervivencia pública de ciertas profesiones, no quepa acordar una suspensión generalizada de la prestación de servicios por situación de fuerza mayor). Personal médico, cuidado de personas dependientes, suministro de alimentos o transporte de otros bienes de primera

⁹ Por ejemplo, el retraso de dos horas a la entrada al trabajo provocado por el vuelvo de un camión en la autopista que ha tenido el tráfico paralizado hasta que finalizaran las labores de los equipos de emergencia, que impide al trabajador acudir a su puesto de trabajo, por causa equivalente a fuerza mayor (impropia), puede activar el permiso retribuido pero no por la jornada total, sino simplemente por las horas perdidas, evitando que el trabajador consuma demasiado rápido el derecho que le otorga el legislador, al mismo tiempo que le permite adaptarse a sus necesidades reales, pues ¿por qué considerar el día completo como permiso retribuido cuando el sujeto se encuentra ya en carretera, imposibilitado, por el atasco, de regresar a su domicilio?

necesidad, personal de seguridad destinado a evitar saqueos, podrían quizá, ser algunas de las excepciones contempladas¹⁰.

En realidad, la suspensión el contrato por ERTE sigue siendo la última opción, después de la utilización de EPIS, la adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo y de la aplicación del permiso retribuido, dando lugar a una escala de cuatro niveles de intensidad de actuación en cuya aplicación influirá la naturaleza del riesgo, el tipo de trabajo desarrollado y también, las características personales del afectado (como indica el Anexo III antes comentado), y es la negociación colectiva la que puede ayudar a clarificar en qué momento se ha de pasar al siguiente nivel de actuación.

Huelga decir que la concurrencia de un episodio de clima especialmente adverso sin que la empresa adopte las medidas preventivas necesarias podrá considerarse riesgo grave e inminente a los efectos de la paralización de la actividad laboral previstos en el art. 21 LPRL, generando las correspondientes sanciones (derivadas de no tener en cuenta el estado real de los empleados, no realizar correctamente la evaluación de riesgos y sus actualizaciones periódicas, o no adoptar las medidas preventivas necesarias, etc., tipificados respectivamente en distintos apartados de los arts. 12 y 13 LISOS).

IV. Otras cuestiones jurídico-laborales que plantea la protección de la persona trabajadora ante episodios de calor atmosférico extremo

1. ¿Influye el calor en los accidentes in itinere?

Nadie discute que la temperatura del entorno laboral es susceptible de causar patologías a corto y medio plazo sobre el trabajador que las sufre, que deberán ser consideradas contingencias profesionales. Y es que no sólo existe un riesgo momentáneo de hipotermia o de golpe de calor (por muy serios que puedan ser sus efectos sobre la salud de las personas)¹¹, sino que también se ha asociado el calor o frío extremo continuado en el entorno laboral a un mayor riesgo de sufrir ciertas patologías como la infertilidad, el cáncer o la depresión¹².

¹⁰ Aunque por el momento, los convenios colectivos por lo general, cuando incluyen alguna referencia al tema, lo hacen meramente con carácter declarativo (*soft law*), sin reconocer derechos y obligaciones concretas, como poner de manifiesto SERRANO GARCÍA, Juana María, “Incorporación de la sostenibilidad medioambiental en la negociación colectiva”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº. 488, 2025, pág. 200.

¹¹ Los golpes de calor tienen efectos muy serios sobre la salud del ser humano, registrando elevadísimos porcentajes de mortalidad. SANZ CASORRÁN, B., MARTÍN CALVO, S., PABLO BAILO, D., VALDEARCOS PRUSÉN, E. y MARQUÉS MONEO, I., “Artículo monográfico: golpe de calor”, *Revista Sanitaria de Investigación*, vol. 4, nº. 9, 2023.

¹² Son muchos los autores que han abordado el tema, véase, a modo de ejemplo, entre otros: BALLESTER DIÉZ, F., “El impacto del calor extremo en la salud: nuevos retos para la epidemiología y la salud pública”, *Revista española de salud pública*, vol. 82, nº. 2, 2008, págs. 147-151; HINCHLIFFE, A., “*Occupational heat exposure and cancer risk*”, Tesis doctoral dirigida por Michelle Turner (dir. tes.), Manolis Kogevinas (codir. tes.). Universitat Pompeu Fabra (2023), en acceso abierto en: [TDX](#); También TOSCANI GIMÉNEZ, D., “El microclima laboral: Su influencia en los trabajadores”, *Gestión práctica de riesgos laborales*, nº. 42, 2007, págs. 48-54; o el interesantísimo artículo de TAPIA GÓMEZ, M.A., “Tu esperanza de vida puede caer de 87 a 67 años, dependiendo donde vivas”, *Crítica urbana: revista de estudios urbanos y territoriales*, vol. 4, nº. 17, 2021.

Desde un punto de vista médico, en los últimos años, se está poniendo de manifiesto el importantísimo papel que desempeña en la esperanza de vida el ambiente en el que se desarrolla la vida diaria¹³. El lugar de residencia, el tipo de trabajo y los hábitos de vida que tenga cada persona contribuyen de una manera mucho más significativa a determinar la esperanza de vida de un individuo que su propio genoma o que el tipo de asistencia médica que pueda ofrecerle el país en el que reside.

Quizá ha llegado también el momento de medir los efectos que para la salud pueden tener las condiciones meteorológicas que el trabajador debe soportar mientras recorre la distancia que separa su domicilio particular de su lugar de trabajo. Respecto a esta última cuestión, debe tenerse en cuenta que, en los últimos meses hemos tomado conciencia del riesgo que supone para las personas tener que desplazarse en casos de lluvia torrencial o viento huracanado (situaciones que en realidad han dado lugar al nacimiento del nuevo permiso retribuido por contingencia climática), pero ¿qué ocurre con los episodios de calor extremo que se sufren los trabajadores durante los desplazamientos *in itinere*?

En ese caso, ¿el calor extremo puede ser suficiente para entender que existe *imposibilidad de asistir* al puesto de trabajo o el *riesgo grave e inminente* que exige el precepto? Sin duda, ante episodios de calor extremo, las empresas están obligadas a actuar frente a trabajos prestados en el exterior, pero ¿también tendrían que adoptar medidas para salvaguardar la salud de sus empleados que desarrollan su trabajo en interior de locales durante sus desplazamientos diarios? Y es que durante el recorrido desde su domicilio a su lugar de trabajo (desplazamiento *in itinere*) también quedan expuestos al calor extremo, lo que puede ser especialmente gravoso en determinadas épocas del año y lugares de nuestra geografía, sobre todo para las personas de mayor edad y peor condición física. Parece que, por el momento, el alcance del art. 37.3.g ET no es tan generoso, y no comprendería los riesgos ambientales por calor *in itinere*, porque no nos encontraríamos (en principio), sólo por el calor, en situaciones de *imposibilidad de asistir* ni de *riesgo grave e inminente*, pero esto no obsta a que sea una medida que se pueda incluir, con carácter general, en el plan de actuación empresarial frente a contingencias climatológicas, o que exigir, respecto a trabajadores especialmente vulnerables, en el correspondiente plan de prevención. Y es que, por el momento no existe un deber empresarial de prever el riesgo *in itinere* que puedan sufrir sus empleados (salvo las implícitas referencias que el legislador ofrece respecto a la activación del nuevo permiso retribuido del art. 37.3.g ET en situaciones catastróficas, y por supuesto, el genérico ánimo protector que, sin verbalizarse expresamente, subyace en la finalidad de la reciente Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible).

A estos efectos, parece que la nueva Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, en vigor desde diciembre de 2025, no introduce ningún cambio al respecto. Salvo que las empre-

¹³ Sobre este tema, *in extenso*, TAPIA GÓMEZ, M.A., “Tu esperanza de vida puede caer de 87 a 67 años, dependiendo donde vivas”, *Crítica urbana: revista de estudios urbanos y territoriales*, vol. 4, Nº. 17, 2021. También, ESPÍN SÁNCHEZ, D., “Aumento de la peligrosidad por calor extremo en el Área Metropolitana de Murcia: estudio de índices térmicos y olas de calor”, en AAVV, *XV Coloquio Ibérico de Geografía 2016. Retos y tendencias de la Geografía Ibérica: actas. Murcia, España, 7-9 noviembre 2016* (coord. por Ramón García Marín, Francisco Alonso Sarria, Francisco Belmonte Serrato, Daniel Moreno Muñoz), Asociación española de Geografía y UMU, 2016, págs. 148-158.

sas hayan asumido algún compromiso, incorporándolo al texto del convenio colectivo aplicable (art. 85.1. *in fine* ET¹⁴), las obligaciones preventivas de las empresas empiezan y terminan en el lugar de trabajo, sin que por el momento exista obligación legal que las haga controlar la seguridad del desplazamiento que el trabajador tiene que recorrer diariamente para acudir a su puesto de trabajo.

No parece tampoco que, dentro del deber de actuación frente a circunstancias climatológicas de los trabajos prestados en el exterior que contempla ahora DA Única recientemente incluida en el RD 486/1997, quede incluida en la prevención de los accidentes *in itinere*. Pese a todo, no es esta una cuestión que quede claramente perfilada en la norma, ni en sentido positivo, ni negativo. Y es que, si la citada DA Única indica que estas medidas preventivas frente al riesgo climatológico en exteriores también serán de aplicación a los lugares de trabajo incluidos en el art. 1.2 del mismo RD 486/1997, no se puede olvidar que la letra a) del citado artículo, incluye, entre los lugares de trabajo “*los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte*”. Y es entonces donde surge una nueva duda: con esta genérica expresión ¿se refiere el legislador únicamente a medios de transporte propiedad de la empresa o a cualquiera que utilice el trabajador en el desempeño de su trabajo, incluyendo el desplazamiento diario a su puesto?

Atendiendo a la literalidad de la ley, así como a la aplicación que de este precepto se ha estado haciendo en el pasado, parece que el legislador está haciendo referencia únicamente a medios de transporte *facilitados por la empresa y que sean necesarios para el desarrollo de la prestación de servicios*, aunque hubiera sido muy deseable una mayor concreción, con el fin de ofrecer seguridad jurídica respecto a las obligaciones que las empresas verdaderamente han de asumir respecto a la prevención de los accidentes *in itinere*.

En cualquier caso, nada impide que el plan de emergencia negociado colectivamente (85.1 ET), incluya actuaciones destinadas a actuar en caso de cualquier tipo de contingencia climática (no sólo ante las emergencias que supongan un riesgo grave e

¹⁴ Textualmente, el citado precepto, dispone que, todo convenio colectivo, independientemente de cuál sea su ámbito de aplicación, tendrá “*el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo*”. Así pues, como contenido mínimo de todo convenio colectivo existirá a partir de ahora, entre otras cosas, el “*deber de negociar medidas destinadas a prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo*”, previsión que sin duda va a dar lugar a importantes reflexiones y debates. Y si esto fuera así, ¿qué ocurre si no se incluye en el convenio ningún compromiso al respecto? Si se introducen compromisos y no se cumplen ¿quiere esto decir que la empresa será responsable directa del accidente *in itinere* que haya podido sufrir el trabajador que no pudo beneficiarse de las medidas de movilidad que no se cumplieron? ¿Y si se han negociado medidas y éstas, aunque se cumplan, no son eficaces para lograr el objetivo previsto y no contribuyen en absoluto a reducir los accidentes *in itinere* dentro del ámbito de aplicación del convenio? Todo apunta a que, aunque la nueva redacción del art. 85.1 ET obligue a las empresas a negociar medidas de movilidad sostenible, el alcance, naturaleza e intensidad de las que finalmente se adopten dependerá de la voluntad de los negociadores, sin que por el momento existan instrumentos efectivos que obliguen a negociar medidas verdaderamente útiles y efectivas para reducir la contaminación ambiental y evitar los riesgos que implican los desplazamientos diarios de los trabajadores, situación que sin duda llevará a muchas unidades negociadoras a incluir medidas meramente simbólicas, *desiderátum* o previsiones tan genéricas que resultarán inexigibles.

inminente para los trabajadores), incluyendo, por ejemplo, estrategias destinadas a prevenir los desplazamientos con finalidad laboral en situaciones de calor extremo, evitando con ello la incomodidad y molestia que suponen.

2. ¿Qué papel puede desarrollar la nueva Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible en la prevención del calor extremo en el trabajo?

Continuando la línea iniciada por la Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética, se acaba de aprobar lo que sin duda es una importante novedad en el sistema jurídico español: la Ley de Movilidad Sostenible, afectando a múltiples aspectos de nuestro ordenamiento jurídico, entre ellos, al ámbito del Derecho del Trabajo. Hay que reconocer que la movilidad sostenible persigue dos finalidades paralelas: por una parte, la reducción de la huella de carbono, y por otra, favorecer la seguridad en carretera y con ella, la seguridad laboral. Una y otra finalidad parece que se han de complementar de forma indisoluble, como si de las dos caras de una misma moneda se tratase.

Si bien cualquier empresa, independientemente de su tamaño, facturación, número de empleados o volumen de ventas queda obligada a adoptar medidas de prevención del calor extremo de sus trabajadores durante la prestación de servicios (pues se trata de un riesgo profesional), sólo las empresas que negocien convenios colectivos quedarán obligadas a introducir medidas de movilidad sostenible y a elaborar un plan de actuación frente a riesgos climáticos (art. 85.1 ET). A su vez, sólo las empresas que dispongan de más de 200 empleados (o más 100 por turno), tienen la obligación de estructurar las medidas elegidas en forma de plan de movilidad (27.1 Ley 9/2025).

Aunque parece difícil encontrar una conexión directa entre ambas obligaciones, en el fondo, sí existe cierta relación. Y es que el riesgo de colocar al trabajador en situaciones de calor extremo condiciona el alcance de las iniciativas concretas que se puedan querer integrar en el plan de movilidad, pues ¿se puede intentar incentivar el desplazamiento no motorizado en zonas geográficas y épocas del año en el que se sabe con certeza que la climatología no va a ser favorable? Piénsese por ejemplo en las horas centrales del día de los meses de julio y agosto, en el que el acceso a polígonos industriales alejados de los núcleos urbanos a pie o en bicicleta, aunque sean estrategias perfectas a efectos de reducir la huella de carbono, pueden obligar al trabajador a soportar unas temperaturas biológicamente insostenibles. Se deduce así que no existirá inconveniente en que el plan de movilidad establezca medidas diferentes para cada época del año, intentando con ello evitar la exposición al calor o al frío extremo que, según el mes, la hora del día y la localidad geográfica en la que se presten servicios, podrían provocar algunas formas de movilidad no contaminante¹⁵.

¹⁵ Son muchas las preguntas que pueden surgir en torno a esta cuestión, por ejemplo ¿se considerará responsabilidad de la empresa el accidente sufrido por un trabajador que, cumpliendo las recomendaciones o incentivos impuestos en un hipotético plan de movilidad empresarial que potencie la movilidad activa y no contaminante de sus empleados, sufra un golpe de calor por asistir a su puesto de trabajo en bicicleta? ¿Incluso si el estado físico del trabajador, unido al

3. *¿El calor extremo puede justificar la contratación de personal fijo discontinuo?*

Si una empresa desempeña una actividad al aire libre, ¿puede ser el calor extremo causa justificada para interrumpir, durante determinados periodos del año la actividad empresarial (o al menos, aquella parte de la actividad empresarial que se realiza en el exterior)? Piénsese por ejemplo en actividades de construcción, agricultura, fabricación, manipulación, almacenamiento y distribución de ciertos productos perecederos (como bombones), trabajos de pesca realizados en cubierta, visitas guiadas por ciudades, etc., que se interrumpen en los meses estivales unas veces con la intención de salvaguarda la calidad del producto ofertado, y otras, con la finalidad de no exponer al peligro que supone el calor extremo a las personas que los realizan.

Y si esto es así, ¿puede utilizarse el contrato fijo discontinuo para atender esta particular forma de organización del trabajo? Es decir, ¿las fechas anuales de calor son suficientes para justificar una actividad empresarial cíclica e intermitente, dependiendo de las temporadas del año, sin necesidad de recurrir ni a la distribución irregular de la jornada a lo largo del año ni al ERTE? Y en su caso, ¿cómo elegir entre una y otra modalidad de organización de la mano de obra?

Hay que tener presente que estas alertas por calor, en ciertos puntos de la geografía española, son muy frecuentes, lo que obliga a valorar si, pese a todo, son realmente constitutivos de fuerza mayor, o su habitualidad les priva del carácter excepcional que parece definir las contingencias que, administrativamente, se vienen considerando constitutivas de fuerza mayor a la hora de tramitar un ERTE. Y es que en realidad, ¿sería razonable tran ERTE por cada alerta amarilla o naranja por calor que se registra? Y es que, aunque el art. ⁴⁷ ET no configure expresamente las causas de ERTE como excepcionales, las reglas de la lógica nos llevan a descartar ERTES por causas organizativas cuando esta necesidad de adaptación (ante el calor, por ejemplo) se presenta, año tras año, sin excepción, durante varias semanas. Y es que parece que las causas ETOP que justificaría el ERTE son, por su propia naturaleza, excepcionales, y no periódicas aunque intepoblema.

Es entonces cuando hay que visibilizar el importante papel que puede desempeñar al respecto al contrato fijo discontinuo para adaptar la mano de obra a las necesidades reales de la empresa, aunque éstas estén estrechamente vinculadas al calor ambiental y no únicamente a las exigencias de la clientela o de las campañas agrícolas. Y es que el carácter incierto que puede revestir el contrato fijo discontinuo no sólo del momento concreto en el que se realizará el llamamiento, sino también, del número de días en el que la empresa necesitará mano de obra, puede ser muy útil para evitar que el trabajo se realice durante la época del año en la que hay mayor exposición solar.

Literalmente, el art. 16.1 ET contempla que “*el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vincula-*

calor ambiental que ha de soportar y la larga distancia que pretende recorrer, hubieran hecho fácilmente presumible el acaecimiento de este tipo de accidente? Se trata sin duda de cuestión muy importantes que nuestra jurisprudencia, en aplicación tanto de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales como de Movilidad Sostenible se ha de ocupar de resolver en los próximos meses.

dos a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”, amplia expresión en la que también tendrían acogida las empresas que se vean obligadas a interrumpir su actividad anual no por falta de demanda, sino como la única medida posible para hacer frente al calor extremo al que podrían quedar expuestos sus trabajadores si continuaran prestando servicios.

Más difícil en cambio es determinar si existe impedimento legal para combinar las ventajas que reporta el contrato fijo discontinuo con la distribución irregular de la jornada. Posiblemente se trate de un tema que pueda modular la negociación colectiva teniendo en cuenta las características concretas de cada sector de actividad, y que sería muy útil para evitar riesgos profesionales (sobre todo teniendo en cuenta que, por lo que al calor se refiere, constituye un riesgo temporal y repetido en el mercado de trabajo español). Y es que si jurídicamente no existe ya ningún inconveniente en concertar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial (implícito 16.2 ET), ¿por qué no reconocer que se puede activar también la distribución irregular de la jornada de trabajo de este tipo de empleado⁴. ¿Deben estar coordinados el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Emergencia Climática de una empresa?

Una de las cuestiones más complejas que suscita la nueva regulación es la de determinar cuál ha de ser a partir de ahora la relación que debe existir entre el plan de prevención y el plan de emergencia (que todo convenio colectivo debe contemplar según la nueva redacción del art. 85.1 ET) en una empresa. Repárese en que ambas medidas, aunque pueden tener una finalidad similar, van a coexistir, pero se elaboran por sujetos y a través de mecanismos diferentes. Se deduce que han de estar coordinadas pero existe poca concreción al respecto. También es obvio que las medidas implantadas en uno de estos ámbitos, simplifican la labor del otro, aunque no la suplen.

Posiblemente, la finalidad de la negociación colectiva sea la de llegar a aspectos que el plan de prevención no tiene obligación de abordar, pero que también pueden ser muy útiles para organizar el trabajo en una empresa en caso de emergencia climática. Esto ocurriría, por ejemplo, cuando la situación que se está sufriendo no puede considerarse un riesgo extremo a efectos de la prevención de riesgos laborales, pero sí será una situación susceptible de generar perjuicios organizativos para trabajadores y empresarios. También el plan de contingencias es el instrumento idóneo para dar cabida, si los negociadores lo estiman oportuno, a actividades que, por el momento, están fuera del deber de control del empresario, como la prevención de los accidentes *in itinere*; para concretar la forma de ejercer derechos mínimos reconocidos en la legislación laboral (por ejemplo, como se ha adelantado, previendo la posibilidad de fraccionar por horas los permisos retribuidos del 37.3 g ET); para perfilar cuándo y cómo deberán aplicarse medidas de adaptación del puesto con el fin de evitar incomodidades climatológicas que no sean susceptibles de constituir un verdadero riesgo para la seguridad y salud de los empleados.

Se trata de un apartado que adopta un papel importantísimo en los nuevos procesos de negociación colectiva, aunque por el momento, sean muy pocos los convenios colectivos que los incluyen en su articulado.

Pese a la importancia del tema y a los esfuerzos realizados por el legislador introduciendo reformas urgentes en el Estatuto de los Trabajadores, no parece que nuestros convenios colectivos sean plenamente conscientes de la importancia práctica del tema, y es que, pese a la nueva obligación legal, las previsiones que por el momento introduce nuestra negociación colectiva son muy genéricas e indeterminadas, y por ello, no del todo efectivas para ofrecer una respuesta rápida ante episodios climáticos adversos. Y es que, pese a que no sería difícil pactar un mes concreto de vacaciones (con el fin de evitar la exposición excesiva al calor, por ejemplo), el acceso temporal del personal al teletrabajo, o la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, por ejemplo, no parece que nuestros negociadores se encuentren por el momento demasiado implicados con la trascendencia del tema.

5. *¿Se deberán recuperar a partir de ahora las horas no trabajadas por fuerza mayor?*

Con la nueva regulación laboral de las contingencias climáticas se ha de reevaluar el alcance real del art. 30 ET. Y es que, interpretado a *sensu contrario*, venía utilizándose para justificar que, los fenómenos de fuerza mayor que obligaran a paralizar la actividad empresarial, no podían considerarse responsabilidad del empresario, y por lo tanto, no daban lugar a la conservación del derecho a la retribución de los afectados por el tiempo no trabajado. Ahora, a raíz de la entrada en vigor del nuevo permiso retribuido por contingencia climática, parece que el alcance del art. 30 ET va a ser mucho más reducido, limitándose a abarcar únicamente los supuestos expresamente reconocidos en su tenor literal.

Si es así, ¿qué ocurre con las cláusulas convencionales que preveían la recuperación de las horas no trabajadas en caso de lluvias (por ejemplo)? ¿Qué pasa si las lluvias en cuestión no son torrenciales y por eso, no han desplegado ningún tipo de alarma meteorológica? ¿Puede tomarse la misma solución en caso de calor extremo que no constituya una ola de calor imprevista, sino un fenómeno habitual en la época del año?

Repárese en que el apartado 1 del Anexo III del RD 486/1997 sobre las condiciones de los lugares de trabajo? Y es que el citado precepto aborda expresamente el deber empresarial de evitar condiciones de trabajo no sólo “peligrosas”, sino también “molestas”. Así las cosas, ¿sería válido este compromiso convencional de recuperar las horas de trabajo perdidas cuando su finalidad real es evitar los riesgos profesionales a los que están expuestas las personas que prestan sus servicios en el exterior? O por el contrario, ¿debería aplicarse en estos casos el nuevo permiso retribuido que concede el art. 37.3.g) ET?

Adviértase que una emergencia climática no sólo puede poner en riesgo la seguridad y salud de los empleados, sino que también puede provocar otras cosas: por ejemplo, la misma emergencia climática, sin poner en riesgo a los trabajadores, puede haber provocado un corte en el suministro eléctrico, impidiendo a la empresa desarrollar su actividad; bloquear la llegada de las materias primas necesarias para desarrollar el proceso productivo, o paralizar el transporte y entrega de los productos ya elaborados haciendo inviable continuar la producción por saturación de los almacenes. Este tipo de situacio-

nes, ¿dan lugar también a la activación del permiso retribuido previsto en el nuevo art. 37.3.g) ET? ¿Este tipo de factores que obstaculizan la prestación de servicios pero no son propiamente imputables al empresario se siguen encuadrando en el art. 30 ET o podrían considerarse derivados del tipo de emergencia climática que permite la paralización de la actividad laboral sin pérdida de retribución según el nuevo art. 37.3. g) ET? En otras palabras, ¿pierde o no derecho a su retribución el trabajador que las sufre? Y es que la diferencia entre una y otra interpretación es muy importante.

Es fácil resolver este problema atendiendo a la literalidad de la ley. Adviértase que el art. 37.3.g) ET tiene un alcance en realidad mucho más limitado de lo que a primera vista pudiera parecer, pues únicamente se activa en caso de imposibilidad de asistir al trabajo por causas externas al trabajador, o en los casos en los que, la realización de la prestación de servicio coloque al sujeto en una situación de riesgo grave e inminente. Y las situaciones antes comentadas (lluvias moderadas, cortes energéticos derivados de situaciones de fuerza mayor, interrupciones en el tránsito que dificulten la salida de productivos al mercado, etc.) no encajan en ninguno de estos supuestos.

Así pues, se ha de seguir admitiendo la validez de ciertas previsiones incluidas en la negociación colectiva de nuestro país que estipulen la interrupción de la prestación de servicios (con obligación posterior de recuperación de las horas perdidas) cuando concurren determinadas condiciones climáticas¹⁶, pero que no son en absoluto de tal gravedad como para considerarlas constitutivas de fuerza mayor (piénsese por ejemplo en la incomodidad que genera el simple hecho de trabajar con lluvia, aunque ésta sea una lluvia mansa y no torrencial, para los trabajadores del campo), eso sí, siempre que, en caso de que la situación revista los contornos de fuerza mayor, se activen los permisos retribuidos previstos en el art. 37.3.g) ET, seguidos de la posterior declaración de ERTE si la situación lo exigiera.

Similares reflexiones pueden realizarse respecto al calor y no sólo a la lluvia, aunque con la particularidad de que el calor suele ser previsible, lo que ampararía más bien un pacto de distribución irregular de la jornada de trabajo, más que una interrupción repentina con compromiso de recuperación. Y es que en muchos casos, estas medidas, aunque no sean imprescindibles para evitar la exposición de los empleados a un riesgo inminente, si son extremadamente útiles para evitar que los trabajadores sufran molestias indeseadas mientras están prestando servicios, que es en el fondo, el objetivo del Anexo III del RD 486/1997.

V. Conclusiones

Tanto los planes de actuación frente a una contingencia climática incluidos en la negociación colectiva (85.1 ET), como los permisos retribuidos por catástrofe climática

¹⁶ Así, parece que seguirán siendo válidas las cláusulas convencionales que, apoyándose en el art. 30 ET, contemplan la paralización de la actividad en caso de lluvias, previendo la recuperación de las horas perdidas en jornadas posteriores, sin merma de la retribución del trabajador, como ocurre en el sector agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia, entre otros.

(37.3.g ET), y las medidas preventivas especialmente destinadas a salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores que desarrollan su actividad productiva en exteriores (DA Única RD 486/1997) tienen una cosa en común: se activan, como sus propios nombres indican, en condiciones adversas. Pero, ¿tiene que tratarse siempre de una emergencia? Y también, ¿ha de ser igualmente extrema la situación que ha de concurrir para que se active cualquiera de ellas? Demasiadas ambigüedades para una cuestión tan importante.

Primera. ¿Qué hacemos ante una alerta amarilla?

Aunque, a la hora de perfilar las obligaciones preventivas que la empresa tiene respecto a los trabajadores que desarrollan sus servicios en el exterior, la DA Única del RD 486/1997 haga referencia únicamente a las situaciones de alerta meteorológica naranja o roja, ¿se ha de actuar en caso de alerta amarilla?

Piénsese por ejemplo que las alertas amarillas se pueden activar cuando se superen los 36 °C, el aviso naranja procederá cuando las temperaturas máximas oscilen entre 37 °C y 40 °C, según cada provincia y comunidad autónoma. En cambio, el aviso rojo respondería a situaciones en las que las temperaturas máximas superen los 40 °C. Ahora bien, no en todas las Comunidades autónomas se sigue el mismo criterio para activar los citados avisos. Así por ejemplo, en nuestro país, aunque son relativamente frecuentes las alertas amarillas por lluvias, son muy infrecuentes por temperaturas extremas.

Si esto es así, ¿puede decirse que las condiciones meteorológicas son objetivamente extremas en caso de alerta amarilla?

Pues si estamos hablando de trabajo prestados en el exterior, se requiere en cada caso una atención individualizada atendiendo a la tipología del trabajo realizado y características personales de los trabajadores.

Por ejemplo, por lo que respecta al calor extremo, a la vista de la redacción literal de la actual DA Única del RD 486/1997, se infiere que la empresa debe medir, de forma individualizada y constante, la temperatura que soporta en su concreto puesto de trabajo que deba ser prestado en el exterior, sin que sea suficiente hacer depender la activación de la política preventiva prevista de la temperatura máxima registrada diariamente en el centro meteorológico de la respectiva localidad (pues, todo el mundo es consciente de que, entre la temperatura general registrada a efectos meteorológicos y la temperatura real de un concreto lugar, pueden existir importantes diferencias). Así pues, el empresario que tenga empleados prestando servicios al aire libre deberá realizar una evaluación inicial y un control periódico para garantizar que no estén expuestos al riesgo, debiendo actuar de forma inmediata en cuanto se alcancen determinadas temperaturas, tal y como habrá tenido que concretar el correspondiente plan de prevención (16.2 LPRL). Tanto es así, que no hace falta llegar a la declaración de alerta meteorológica naranja ni roja, ni siquiera amarilla, para que la empresa incluya el sombrero entre la ropa de trabajo que cada año reciben los trabajadores designados en trabajos de exterior, quede obligada a instalar sombras móviles o ventiladores portátiles de gran tamaño, les facilite agua fría

de forma constante, establezca la rotación constante de trabajadores, reduzca la duración de la jornada de trabajo durante los meses estivales o amplíe la duración de los descansos (como la pausa para el bocadillo), se comprometa a instalar cabinas móviles con refrigeración en zonas aisladas para que el trabajador pueda realizar a cubierto descansos periódicos, o incluso, decida fijar las vacaciones, con carácter general, durante el periodo estival (incluso establecerlas en el mes más caluroso y paralizar así durante 30 días la actividad empresarial). Otra interesante opción sería evitar el trabajo durante las horas centrales del día, pactando horarios de verano (que no son otra cosa que formas puntuales de pactar una jornada de trabajo irregular a lo largo del año)¹⁷. Se hecho, lo más apropiado sería vincular la adaptación horaria a la temperatura registrada y no a la fecha del año, con el fin de poder dar una respuesta más adecuada a las necesidades reales.

En definitiva, se trata de materializar en el plan de prevención ciertas prácticas necesarias para evitar riesgos profesionales que muchas veces se venían respetando, aplicando la costumbre del lugar. Ahora se les da visibilidad, objetividad y se refuerza su exigibilidad.

Por el contrario, los permisos retribuidos por emergencia climática, como se ha comentado, requieren una situación mucho más extrema, lo que puede dar lugar a que muchas situaciones, aunque relevantes a efectos de prevención de riesgos laborales y susceptibles de activar el plan de emergencia ante contingencia climática de una empresa, no tienen fuerza suficiente para generar en favor de los trabajadores afectados permisos retribuidos, como tampoco serán susceptibles de dar lugar a un ERTe por fuerza mayor en la empresa que los sufre. Y es que, de la redacción literal de la ley se infiere que toda situación capaz de activar el citado permiso retribuido, si se prolonga en el tiempo será capaz de declaración de ERTe por Fuerza Mayor, repartiendo entre la empresa y la Seguridad Social el coste del mantenimiento del empleo.

Segunda. ¿Se activan todas las medidas por igual para toda la plantilla?

Como se ha adelantado, las reglas de la lógica nos llevan a pensar que no parece muy razonable activar los permisos retribuidos previstos en el art. 37.3.g ET ante un riesgo incierto de lluvia, frío o calor, pero nada impide que el plan de contingencias incluido en el convenio colectivo haya tenido en cuenta estas situaciones. En cambio, nadie duda que el plan de prevención habrá tenido que tener en cuenta estas circunstancias respecto a los trabajos que se deban desarrollar en exteriores. Y es que la situación puede ser muy diferente dependiendo del derecho que pretendamos activar. En concreto, por lo que al

¹⁷ Adviértase que por el momento, las distancias inherentes a las grandes ciudades hacen muy difíciles de implantar ciertas formas de distribución de las horas de trabajo durante los días de más calor que impliquen jornadas partidas, intentando aprovechar al máximo las horas de menor exposición solar sin pérdida de horas efectivas de trabajo (por ejemplo, trabajando de 7.00 a 11.00 de la mañana y después de 19.00 a 22.00), lo que limita mucho las posibilidades de actuación de las empresas, que tienen que buscar fórmulas que garanticen siempre el descanso mínimo de 12 horas que debe existir entre jornada y jornada (y que sólo se puede alterar en ciertos tipos de jornadas especiales).

calor extremo se refiere, muchas de las situaciones que hubiesen podido dar lugar a un fenómeno de alerta amarilla por calor (cuando se prevé que las temperaturas alcancen los 36 grados) ni siguiera se declaran meteorológicamente (quizá por no alarmar a la población ni perjudicar el turismo). Ahora bien, estas temperaturas deben tener un reflejo claro en el plan de prevención de la empresa, sobre todo, respecto a los trabajos que deban prestarse en el exterior.

Y no sólo. Así las cosas, surgen nuevas cuestiones dudosas, ¿puede activarse la adaptación de jornada, de horario o la suspensión de la relación laboral a las que esta disposición, de forma indirecta, hace referencia, sólo respecto de algunas personas y no sobre todos los trabajadores? ¿Pueden quedar los trabajadores más jóvenes y saludables excluidos de este tipo de adaptaciones del puesto porque, a efectos médicos, se les presupone más resistentes a las temperaturas extremas? ¿Cómo mantener un proceso productivo que requiera de la presencia simultanea de varios operarios cuando algunos de ellos, habida cuenta del estado físico conocido por la empresa, son considerados más vulnerables a los riesgos climatológicos? ¿Qué procedimiento debería seguirse entonces para sustituir estas ausencias? Y es que, si el trabajador no está de baja médica, ni tiene el contrato suspendido por otra causa, sino que simplemente se encuentra en situación de permiso retribuido derivado de la imposibilidad de desarrollar su trabajo debido a condiciones climatológicas (37.3.g ET), ¿puede utilizarse el contrato de sustitución en estos casos?

Alguna de estas cuestiones pueden precisarse en el plan de contingencias que se haya incluido en el convenio colectivo (85.1 ET), con el fin de intentar que el proceso productivo se resienta lo menos posible sin poner en peligro la seguridad y salud de los empleados. Otras, en cambio, necesitan una clarificación legal, o al menos jurisprudencial, con el fin de que las empresas puedan actuar con seguridad jurídica.

Tercera. ¿Nos esperan nuevos fenómenos de discriminación?

Así las cosas ¿no se está abriendo de nuevo una puerta inmensa e incontrolable a las discriminaciones en el acceso al empleo en la relación laboral? Y es que, ¿no es previsible que las empresas descarten a trabajadores que por su edad, discapacidad, sobrepeso, hábitos de tabaquismo, etc., previsiblemente sean más sensibles a los riesgos climáticos que pudieran presentarse? Se trata de una situación peligrosa, ya que, aunque toda forma de discriminación está prohibida por el ordenamiento jurídico, no se puede negar que, en la práctica, la discriminación que se produce en el momento de acceder a un puesto de trabajo es la más difícilmente detectable, pues muchas veces ni los propios afectados son conscientes de sufrirla.

En una época histórica en la que la jubilación es cada vez más tardía y el envejecimiento de la población un hecho notorio, hay que tomar por fin medidas contundentes. En caso contrario, el riesgo al que se expone a una población envejecida va mucho más lejos de lo que incumbe a las contingencias profesionales. Y es que el esfuerzo físico que supone, no ya solo trabajar, sino realizar las actividades básicas de la vida diaria en mu-

nicipios cuya temperatura media durante determinados meses del año se acerca a los 40 grados, es muy complicado.

En cualquier caso, parece que la indeterminación de la que adolece del legislador no es fortuita, sino intencionada: así se evita predeterminar una temperatura a partir de la cual el trabajo en exteriores se pueda considerar peligroso: es por todos conocidos que en la resistencia al calor influyen no sólo características personales sino la “climatización por costumbre”. De esta manera, parece que, ciertas temperaturas podrían activar unas consecuencias en ciertas Comunidades autónomas y ninguna consecuencia laboral en otras, mucho más acostumbradas a soportar altas (o bajas) temperaturas.

El panorama social y jurídico que se ha creado entonces es particularmente complejo. Se abre por fin una importante vía de actuación rápida y prevención frente al calor extremo (entre otras contingencias climáticas), pero no se ofrece a los interpretes del derecho, a los sujetos encargados de poner en práctica las citadas obligaciones normativas, la llave que permitiría su aplicación óptima. Se crea un panorama ambiguo, de contornos inciertos en el que trabajadores y empresarios se mueven a ciegas. Unos no saben cuándo estarán obligados a poner en marcha las medidas normativas y otros no saben cuando exigirlos. En definitiva, es un primer paso hacia la mejora de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, pero un paso muy tímido y titubeante.

Cuarta. Islas de calor y el caótico desarrollo urbano

Pese a todo, no puede hacerse recaer toda la responsabilidad en las empresas. Los poderes públicos desempeñan un importantísimo papel al respecto¹⁸. En concreto, son los Ayuntamientos los encargados de ajardinamiento de las ciudades, de colocar zonas de sombra en las vías públicas, especialmente en las intersecciones en las que los peatones deban permanecer esperando (a veces varios minutos), etc. Y es que el ajardinamiento de las ciudades se convierte en la práctica en la forma más importante de evitar episodios de calor extremo, por lo que paisaje y trabajo resultan ser realidades íntimamente conectadas.

Basta una primera búsqueda por internet de sombrillas móviles con ruedas que puedan utilizar los trabajadores que, necesariamente deban prestar sus servicios en el exterior, y respecto a los cuales no pueda adaptarse el horario para evitar las horas de mayor exposición solar para comprobar que no existe apenas alternativas comerciales. Se trata de un instrumento (que no deja de ser una herramienta de trabajo) que por el momento no se comercializa como tal (existen sombrillas tradicionales, de mayor o menor tamaño, fijas o móviles, carpas pequeñas y grandes para eventos, sombreros de gran cobertura, pero no

¹⁸ MARTÍN, Y. y PANEQUE SALGADO, P., “U-adapt! adaptación urbana al calor extremo”, en AAVV, *Retos del cambio climático: impactos, mitigación y adaptación : aportaciones presentadas en el XII Congreso de la Asociación Española de Climatología, celebrado en Santiago de Compostela entre el 19 y el 21 de octubre de 2022* (coord. por Alberto Martí Ezpeleta, María de las Nieves Lorenzo González, Dominic Royé, Alejandro Díaz Poso), Asociación Española de Climatología, Madrid, 2022, págs. 697-707. También GIMENO PRESA, M.C., “Responsabilidad estatal por eventos climatológicos extremos: el caso de las olas de calor”, en AAVV, *Derecho, género y sostenibilidad*, Pablo Raúl Bonorino Ramírez (ed. lit.), Dykinson, Madrid, 2024, págs. 51-81.

sombras móviles de 2x2x2 que se puedan utilizar en lugares de trabajo que son itinerantes por naturaleza, y en los que el sujeto deba prestar sus servicios a pie, lo que complica las actuaciones de las empresas, que tendrán que encargar su fabricación a medida).

Sirva como ejemplo la siguiente reflexión: respecto a la limpieza pública viaria, trabajadores de la construcción o trabajo agrícola, sí podría perfectamente adaptarse el horario de trabajo durante los meses estivales, pero ¿qué ocurre con los equipos de reparación urgente de averías en la vía pública, cuerpos y fuerzas de seguridad (en el empleo público), vigilantes de instalaciones abiertas, socorristas de playas y piscinas, y otras prestaciones similares, respecto a los que el margen de actuación empresarial en la adaptación del puesto es muchísimo más reducido?

Quinta. Revalorización del lugar de residencia del trabajador

Aunque por el momento las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que tienen las empresas respecto a sus trabajadores no abarcan los desplazamientos *in itinere*, no es éste un tema cerrado. El mero hecho de que, en los últimos años, el legislador, haya contemplado, por una parte, la imposibilidad de asistir sin riesgo al puesto de trabajo como causa detonante del permiso retribuido por contingencia climática; y por otra, la reducción de accidentes en carretera como finalidad de los nuevos planes empresariales de movilidad sostenible que obliga a realizar la reciente Ley 9/2025, hacen que la respuesta a esta cuestión no sea pacífica, planteando nuevos retos para el Derecho del Trabajo.

Quizá, en este nuevo contexto normativo, nuestras empresas se van a ver obligadas a dilucidar si el domicilio del candidato a un empleo, puede en algún caso llegar a ser un factor determinante en la contratación laboral, o si por el contrario, seleccionar a los trabajadores por su lugar de residencia estaría dando lugar a una situación indirecta de discriminación por una circunstancia personal o social, tutelada en la CE.

No es un tema en absoluto sencillo, sobre el que habrá que tomar una decisión clara a corto plazo. Y es que, por una confluencia de causas (reducir la huella de carbono que el transporte implica, minorar las contingencias *in itinere*, facilitar la utilización de medios de transporte colectivos, favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, reducir el número de permisos retribuidos derivados de la imposibilidad de asistir al centro de trabajo por catástrofes o circunstancias climatológicas extremas, mejorar la calidad de vida y evitar las bajas derivadas del estrés laboral, suprimir gastos de la unidad familiar, etc.), la necesidad de reducir el transporte diario de los empleados a su centro de trabajo va a ser cada vez más imperiosa, y no se puede actuar con una sombra de discriminación que manche los procesos de selección de personal.

Sexta. Intensificación futura de las obligaciones de coordinación de actividades

Tampoco se puede olvidar que los nuevos perfiles que empieza a revestir el deber empresarial de prevenir los riesgos asociados al calor extremo afectan tanto a empresas pú-

blicas como privadas, obligando a intensificar las tareas de información, coordinación y vigilancia de actividades en caso de subcontratación y utilización de ETT, so riesgo de que la empresa principal o la empresa usuaria, lleguen a asumir consecuencias derivadas de los daños que pudieran producirse por una incorrecta aplicación de las medidas de salvaguarda incluidas en el plan de prevención o de las estrategias de seguridad que se hubieran podido prever en el plan de emergencia que se hubiera negociado.

Huelga decir que en estos casos, existirán tantos planes de prevención y (posiblemente también) tantos planes de actuación frente a emergencias climáticas como empresas participen en el proceso de producción, por lo que la labor de coordinación entre ellas resultará especialmente importante, siendo fundamental la labor que al respecto realicen los respectivos coordinadores de prevención de cada empresa.

Séptima. Revisión del decreto de jornadas especiales de trabajo

Pero quizá el legislador, en este objetivo de proteger la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en exteriores, podía haber sido más ambicioso. Quizá ha llegado el momento de reformular también el decreto de jornadas especiales de trabajo, con el fin de incluir expresamente aquéllas que deban desarrollarse al aire libre, otorgándole unas reglas propias que puedan servir para modular los efectos que tiene para la salud la exposición a temperaturas extremas, sin necesidad de que se declare alerta meteorológica.

Y posiblemente no sólo eso. Como es sabido, determinadas profesiones, por naturaleza, son especialmente susceptibles de generar patologías, lesiones o un desgaste físico extremo. ¿No se debería revisar también la edad legal de jubilación respecto a profesiones que necesariamente han de desarrollarse siempre en exteriores?

VI. Bibliografía

- ALVÁREZ SUAREZ, Pepe, “La digitalización y las nuevas realidades laborales”, *Temas para el debate*, nº. 312, 2020, págs. 28-30.
- BALLESTER DIÉZ, Ferrán, “El impacto del calor extremo en la salud: nuevos retos para la epidemiología y la salud pública”, *Revista española de salud pública*, vol. 82, nº. 2, 2008, págs. 147-151.
- BENAVIDES, Fernando, “Emergencia climática y empleo, un reto que no podemos ignorar en salud laboral”, *Archivos de prevención de riesgos laborales*, vol. 27, nº. 1, 2024, págs. 13-18.
- CAMÓS VICTORIA, Ignasi, “El cambio climático y los riesgos emergentes sobre la seguridad y salud de los trabajadores: Hacia una integración más efectiva de la dimensión medioambiental en el ámbito laboral y de la protección social”, en AAVV, *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: Tomo II. IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, 2020, Laborum, págs. 463-480.

- ESPÍN SÁNCHEZ, David, “Aumento de la peligrosidad por calor extremo en el Área Metropolitana de Murcia: estudio de índices térmicos y olas de calor”, en AAVV, *XV Coloquio Ibérico de Geografía 2016. Retos y tendencias de la Geografía Ibérica: actas. Murcia, España, 7-9 noviembre 2016* (coord. por Ramón García Marín, Francisco Alonso Sarria, Francisco Belmonte Serrato, Daniel Moreno Muñoz), Asociación española de Geografía y UMU, 2016, págs. 148-158.
- GARRIDO RAAD, Dany Rachid, y RÍOS DELGADO, Luis Felipe, “Convergencia Intersectorial: El enfoque de Organizaciones Intergubernamentales y No Gubernamentales sobre el trabajo saludable en la era del cambio climático”, *Academo*, vol. 12, nº. 1, 2025.
- GIMENO PRESA, María Concepción, “Responsabilidad estatal por eventos climatológicos extremos: el caso de las olas de calor”, en AAVV, *Derecho, género y sostenibilidad*, Pablo Raúl Bonorino Ramírez (ed. lit.), Dykinson, Madrid, 2024, págs. 51-81.
- GOERLICH PESET, José María, “Las relaciones laborales ante las emergencias climáticas. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 8/2024”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, nº. 1, 2025, págs. 4-24.
- HINCHLIFFE, Alice, “*Occupational heat exposure and cancer risk*”, Tesis doctoral dirigida por Michelle Turner (dir. tes.), Manolis Kogevinas (codir. tes.). Universitat Pompeu Fabra, 2023, en acceso abierto en: [TDX](#)
- LÓPEZ SÁNCHEZ, José Ignacio y TORRANO MONTALVO, Fermín, “Error humano en condiciones de estrés térmico”, *Gestión práctica de riesgos laborales*, nº. 170, 2019, págs. 26-32.
- MARTÍN, Yago y PANEQUE SALGADO, Pilar, “U-adapt! adaptación urbana al calor extremo”, en AAVV, *Retos del cambio climático: impactos, mitigación y adaptación: aportaciones presentadas en el XII Congreso de la Asociación Española de Climatología, celebrado en Santiago de Compostela entre el 19 y el 21 de octubre de 2022* (coord. por Alberto Martí Ezpeleta, María de las Nieves Lorenzo González, Dominic Royé, Alejandro Díaz Poso), Asociación Española de Climatología, Madrid, 2022, págs. 697-707.
- MIÑARRO YANINI, Margarita, “La proyección de la emergencia climática y la transición ecológica en el ámbito laboral”, *Documentación Laboral*, nº 128, 2023, págs. 69-81.
- MORENO MARTÍN, Gustavo e INGLÉS TORRUELLA, Joan, “Impacto en la salud laboral de la exposición al calor extremo: una revisión sistemática”, *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, vol. 22, nº. 3, 2023.
- SANZ CASORRÁN, Belén, MARTÍN CALVO, Sonia, PABLO BAILO, Daniel, VALDEARCOS PRUSÉN, Elisa y MARQUÉS MONEO, Ignacio, “Artículo monográfico: golpe de calor”, *Revista Sanitaria de Investigación*, vol. 4, nº. 9, 2023.
- SERRANO GARCÍA, Juana María, “Los retos y debates que generan los nuevos “permisos climáticos”, en AAVV, *Tiempo de trabajo y cambio climático. Libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo*

- y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, AEDTSS, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, págs. 273-285.
- SERRANO GARCÍA, Juana María, “Incorporación de la sostenibilidad medioambiental en la negociación colectiva”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº. 488, 2025, págs. 183-212.
- SERRANO GARCÍA, Tania, “El nuevo permiso climático: Una solución estructural ante una problemática recurrente”, en AAVV, *Tiempo de trabajo y cambio climático. Libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, AEDTSS, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, págs. 25-43.
- TAPIA GÓMEZ, Mario, “Tu esperanza de vida puede caer de 87 a 67 años, dependiendo donde vivas”, *Crítica urbana: revista de estudios urbanos y territoriales*, vol. 4, nº. 17, 2021.
- TAPIA GÓMEZ, Mario, “Islas de calor urbanas”, *Crítica urbana: revista de estudios urbanos y territoriales*, vol. 5, nº. 26, 2022.
- TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, “El microclima laboral: su influencia en los trabajadores”, *Gestión práctica de riesgos laborales*, nº. 42, 2007, págs. 48-54.
- TREU, Tiziano, “Ponencia de clausura: El derecho del trabajo ante el desafío de la emergencia climática”, en AAVV; *XLI Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales: Necesidades empresariales y tutelas laborales* (coord. por Eduardo Román Vaca), 2024, Junta de Andalucía, págs. 359-382.
- VALLEJO PEÑA, Francisco Alberto, “De la oficina al hogar. Nuevas tendencias en la localización del trabajo en tiempos de emergencia climática”, en AAVV, *Vivienda y cambio climático: desafíos regulatorios* (dir. María Luisa Gómez Jiménez), Tirant lo Blanch, 2025, págs. 185-202.
- VIQUEIRA PÉREZ, Carmen, “El acompañamiento de hijos y familiares a la consulta médica no constituye un deber inexcusable de carácter público y personal que genere permiso retribuido”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº. 1, 2021, págs. 1-9 soporte informático.
- VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, “El Derecho del Trabajo ante la emergencia climática: retos para la transición justa hacia un modelo medioambientalmente sostenible”, *Noticias CIELO*, nº. 9, 2021.