

# Preguntas frecuentes

## CAMBIO CLIMÁTICO, RIESGO LABORAL



- **¿Existen límites específicos ante vientos fuertes y tormentas extremas?**

Sí. El viento elevado aumenta la fatiga, reduce la capacidad de respuesta y puede causar desorientación o estrés.

En grúas torre, por ejemplo, se prohíbe trabajar con vientos superiores a 72 km/h, pero en cualquier trabajo en altura o con plataformas elevadoras, la empresa debe establecer umbrales de seguridad (normalmente entre 40 y 65 km/h).

Ante alertas naranja o rojo por viento o nieve, se deben anular maniobras peligrosas y, en centros con arbolado, proceder al cierre y evacuación inmediata para evitar accidentes por caída de objetos o ramas.

- **¿Cómo actuar ante episodios de calima o mala calidad del aire?**

La calima (polvo sahariano) y el ozono troposférico disparan las crisis cardiorrespiratorias, especialmente en embarazadas y personas con asma.

Ante niveles de Índice de Calidad del Aire (ICA) desfavorables, la empresa debe reducir o posponer esfuerzos físicos intensos al aire libre y proporcionar los EPI adecuados, específicamente mascarillas FFP2 y gafas de protección con cierre lateral.

En locales cerrados sin climatización con filtros, se debe reducir la ventilación directa si el aire exterior está altamente contaminado.

- **¿Qué ocurre con los riesgos *in itinere* y en misión durante lluvias o nevadas?**

La empresa tiene un deber legal de previsión y debe evitar cualquier desplazamiento innecesario en vehículo bajo avisos de heladas, nevadas fuertes o riesgo de inundación. No se puede obligar a una persona trabajadora a jugarse la vida en la carretera; la falta de flexibilidad horaria ante estas situaciones se considera una negligencia organizativa. En desplazamientos a pie inevitables, es obligatorio facilitar calzado antideslizante apropiado para evitar caídas al mismo nivel.



Síguenos en redes y en [www.uso.es](http://www.uso.es)



# CAMBIO CLIMÁTICO, RIESGO LABORAL



## Preguntas frecuentes

- **¿Qué sucede si no puedo acudir al trabajo por una nevada, una DANA o cualquier otro fenómeno meteorológico?**

El Real Decreto-ley 8/2024 establece el llamado “permiso climático”, que permite a las personas trabajadoras ausentarse hasta cuatro días, sin pérdida de salario ni obligación de recuperar horas, ante la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías necesarias debido a catástrofes como inundaciones o nevadas extremas. Si el riesgo derivado de la catástrofe persiste más de cuatro días, la ley obliga a las empresas a activar un ERTE por fuerza mayor de carácter climático para dar cobertura jurídica y económica a la plantilla.

Basta con la existencia de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento dictadas por las autoridades para solicitar dicho permiso. Por tanto, las personas trabajadoras no tienen que jugarse la vida para acudir al puesto; el derecho a la integridad física prima sobre el deber de prestación laboral.

- **¿Qué otras garantías proporciona este Real Decreto-ley 8/2024?**

Durante los primeros 4 días de permiso climático, la empresa no puede alegar fuerza mayor para suspender contratos o reducir jornadas. Esos días son exclusivos de protección a la persona trabajadora. Si la situación adversa se prolonga, la empresa sí puede recurrir al ERTE pero blindando a la persona trabajadora, al no percibir las ayudas estatales si despide.

Por otro lado, y para puestos que puedan beneficiarse de ello, se insta a priorizar el teletrabajo en estas situaciones. En este sentido y en alusión a la Ley 10/2021, la empresa debe proveer los equipos necesarios para trabajar desde casa, no repercutiendo estos costes nunca sobre la persona trabajadora por padecer una emergencia climática.

- **¿De dónde vienen estos derechos y qué efecto tienen sobre los Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales?**

Tras la DANA de Valencia y con la vista puesta en los fenómenos meteorológicos extremos que cada vez, con más frecuencia, se sufren en todo el territorio estatal, el clima extremo comienza a tomarse como cualquier otro riesgo laboral (como una máquina sin protección o un cable pelado). Las empresas tienen la obligación legal de gestionarlo bajo el artículo 14 de la LPRL y el Real Decreto-ley 4/2023. Esto obliga a que las evaluaciones de riesgos sean dinámicas, que se lleven de la teoría a la práctica y que se invierta en Servicios de Prevención Propios, para garantizar una protección eficaz y personalizada, algo que USO lleva años reivindicando.

- **¿Qué papel juega la RLPT en todo eso?**

Su participación es un derecho fundamental recogido en la LPRL. Los y las Delegadas de Prevención están facultados para participar en el diseño de planes de actuación frente a fenómenos meteorológicos adversos. Es su obligación llevar cláusulas sobre el impacto ambiental y Planes Sostenibles de Movilidad al Trabajo a la negociación colectiva para proteger a las personas trabajadoras ante alertas por previsible catástrofes. Esto permite una vigilancia eficaz de que los planes de emergencia realmente protegen la salud y no sólo la producción. De este modo se garantiza que los procedimientos y planes sean claros y no se salten deliberadamente.

- **¿Qué obligaciones tiene la empresa ante avisos por fenómenos meteorológicos extremos?**

Cuando existan avisos de nivel naranja o rojo, avisos por vientos o previsión de una DANA, la empresa está obligada a adaptar las condiciones de trabajo, lo que incluye modificar horarios, rotar tareas, reducir la jornada o facilitar el teletrabajo. Si las medidas preventivas no garantizan la seguridad, se debe prohibir el desarrollo de determinadas tareas durante las horas de riesgo.

- **¿Cuándo podemos ejercer el derecho de interrupción de la actividad (art. 21 LPRL)?**

La RLPT o la propia plantilla pueden paralizar el trabajo de forma inmediata cuando exista un peligro grave e inminente para la salud por causas climáticas, sin miedo a represalias. Este derecho es vital ante olas de calor, riesgos de inundación por DANA, tormentas eléctricas en trabajos de altura o vientos que comprometan la estabilidad de los equipos. No se requiere permiso previo de la empresa para salvaguardar la integridad física de las personas trabajadoras ante un riesgo evidente.

- **Ante el calor extremo, ¿cuáles son las medidas técnicas y de aclimatación a las que tenemos derecho?**

Las medidas preventivas básicas exigen suministrar agua potable fresca (entre 10 y 15°C) cerca del puesto, habilitar refugios climáticos con sombra o aire acondicionado y proporcionar ropa de trabajo permeable y clara. Es fundamental implementar protocolos de aclimatación gradual de 7 a 14 días para nuevas contrataciones o personas que regresan de ausencias prolongadas, limitando su exposición inicial al 50% de la jornada, ya que la falta de aclimatación es un factor crítico de mortalidad.