

EL CAMBIO CLIMÁTICO

Y CÓMO PREVENIR SUS INCIDENCIAS EN LA SALUD LABORAL

Klima-aldaketak laneko osasunean duen eragina nola prebenitu





Un escenario con graves implicaciones hacia una crisis ecosocial

El cambio climático no es un escenario ajeno al ámbito de la justicia social ni de las relaciones laborales. El movimiento sindical a nivel internacional lleva décadas llamando la atención sobre el riesgo y la inminencia de este riesgo para la sociedad y la actividad laboral. Años implicados en demandar medidas ambiciosas de mitigación, que deben estar relacionadas con reconducir un modelo de desarrollo basado en el uso intensivo de los combustibles fósiles a otro descarbonizado y sostenible social, económica y medioambientalmente.

Hoy el cambio climático es ya una realidad que se manifiesta de forma constante. No hay ni habrá empleo decente por el que luchar, ni condiciones de trabajo que dignificar, en un escenario de devastación generado por la crisis medioambiental. No habrá empleos en un planeta muerto.

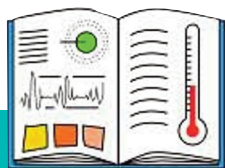
La descarbonización de la industria, la economía y los sistemas productivos son pasos necesarios. Necesitamos una transición ecológica que, con especial incidencia en su vertiente energética, modifique el escenario a través de una reducción drástica de las emisiones de efecto invernadero. Y es preciso que sea una transición justa, sin mermas en el empleo ni en la calidad del mismo.

Hay sectores especialmente afectados por esas políticas de descarbonización que son necesarias, como serían la industria, el transporte, el turismo o la agricultura, que van a precisar de estrategias y planes sectoriales para esa transición justa, que no será tal si no se cuenta también con los territorios afectados y con la participación de las organizaciones que representan a las trabajadoras y trabajadores.

Por todo ello y con este objetivo de transición justa, es urgente aplicar medidas para la mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático. Según un reciente estudio del Instituto Potsdam para la Investigación sobre el Impacto del Cambio Climático, invertir en mitigación del cambio climático costaría seis veces menos que las pérdidas que supondría no hacerlo. En este escenario, y según estas mismas investigaciones, la economía mundial caería de media un 19%. La economía española caería un 18% si el planeta se calienta a corto plazo por encima de los 2°C. Con el modelo actual, y de no adoptarse medidas, las consecuencias en el empleo serían devastadoras.

Nazioarteko sindikatuen mugimenduak hamarkadak daramatza gizartearen-tzako eta lan-jarduerarentzako klima larrialdiak ekartzen dituen arriskuei buruz ohartarazten. Erregai fosilen erabilera intentsiboan oinarritutako garapen-eredua, eredu deskarbonizatu eta jasangarri batera bideratu behar da.

Premiazkoa da klima-aldaketaren ondorioak arintzeko neurriak ezartzea, helburua trantsizio justu bat lortzea baita, inor atzean utziko ez duena, eta enpleguan eta enpleguaren kalitatean murrizketarik izango ez duena.



Olas de calor, aumento de temperatura y condiciones de trabajo

El Acuerdo de París de 2015, que se alcanzó en el marco de la COP21 en aquella ciudad, significó un importante refuerzo en la respuesta mundial frente al cambio climático a través del compromiso de limitar el aumento de la temperatura a $1,5^{\circ}\text{C}$ en el presente siglo. No obstante, el reciente Informe sobre la Brecha de Emisiones del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente evidencia que nos estamos dirigiendo hacia un aumento de temperaturas de entre $2,2^{\circ}\text{C}$ y $2,9^{\circ}\text{C}$.

La presencia, cada vez más frecuente, de episodios de olas de calor y el aumento global de las temperaturas es uno de los rasgos más significativos del cambio climático. Evidentemente esto afecta a todas las personas trabajadoras, pero tiene especial incidencia sobre las condi-

ciones laborales de aquellas que trabajan al aire libre.

La mitigación del calor es más difícil de acometer en actividades en el exterior, en las cuales también se va a producir una mayor exposición a radiaciones ultravioletas. En relación con esto último, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen que la exposición a radiación solar ultravioleta es una de las principales causas de muerte por cáncer derivado de las condiciones de trabajo. Las muertes por cáncer de piel atribuibles a esta exposición han aumentado un 88% en diecinueve años, desde 10.088 muertes en el año 2000 hasta 18.960 muertes en el año 2019.

Los sectores que están especialmente afectados son aquellos en los que se trabaja al aire libre, como por ejemplo la construcción, la agricultura, la limpieza viaria, la jardinería, el servicio postal o el sector portuario, pero también aquellas personas que trabajan como guías turísticos, socorristas o como agentes de movilidad. No obstante, existen otros espacios de especial riesgo, como determinados procesos industriales que por su propia naturaleza o por la maquinaria que utilizan generan y propagan un aumento de temperatura.

El calor como riesgo en el trabajo trasciende las fronteras de lo que hasta ahora entendíamos como territorios de veranos especialmente calurosos y afecta igualmente a actividades que se suponían no afectadas, como la enseñanza. El riesgo se ve agravado por la necesidad de utilización de equipos de protección individual y por la concurrencia de sobreesfuerzos y carga física. Según datos del año 2020, y recogidos por la propia OIT en el informe "Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante", a nivel mundial más de 2.400 millones de personas trabajadoras, de una población activa mundial de 3.400 millones, pueden verse expuestas a una temperatura excesiva en algún momento de su trabajo. El porcentaje ha aumentado de un 65,5% en el año 2.000 a un 70,9% en el 2.020.



En términos generales y ciñéndonos a los efectos en la salud, a corto plazo se pueden producir quemaduras, erupciones, edemas, calambres, agotamiento y golpes de calor. Este último efecto puede resultar mortal, puesto que implica que el cuerpo no es capaz de regular su temperatura y esta puede terminar aumentando hasta ocasionar el fallecimiento de la persona.

A largo plazo, por su parte, existen efectos sobre la fertilidad masculina y femenina, el embarazo, el desarrollo fetal, aumento de las afecciones en la función renal y complicaciones cardiovasculares. La falta de estabilidad térmica y la reducción del confort pueden tener que ver igualmente con alteraciones conductuales y motoras y con la reducción del rendimiento.

También se aumenta el impacto de la contaminación ambiental en el organismo. La combinación de calor y exposición a determinadas sustancias químicas, como las presentes en muchos procesos industriales, también es nefasta para la salud laboral. Otro reciente informe de la OIT, que analiza de forma específica los impactos para la salud laboral de los productos químicos en el escenario de cambio climático, alerta sobre el empeoramiento de los efectos tóxicos de algunas sustancias químicas por efecto del calor. El aumento de la ventilación pulmonar y de la vasodilatación que se generan al incrementarse la temperatura ambiente hace que aumente igualmente la absorción de sustancias

químicas. También hay agentes químicos que afectan a los mecanismos corporales de termorregulación, lo que reduce la capacidad de las personas para adaptarse al estrés térmico.

En este sentido la guía “Protocolización de la vigilancia específica de las personas con riesgo de exposición laboral a productos químicos”, editada por Osalan – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales en 2023, establece que la temperatura tiene que ser un factor a tener en cuenta a la hora de evaluar el riesgo de exposición a productos químicos en los puestos de trabajo.

Como se ve, y de la misma manera que el cambio climático es un peligro global con consecuencias a nivel de todo el planeta, los riesgos que trae asociados para el mundo del trabajo son igualmente globales y afectan al conjunto de la clase trabajadora. No en vano, CCOO lleva años no sólo reivindicando una transición justa, sino vinculándola igualmente al agravamiento de los riesgos en el trabajo y desarrollando estudios y herramientas para la acción ante los mismos. Riesgos que las empresas tienen la obligación de prevenir.



Gero eta ohikoagoak diren bero-boladak eta temperaturen igoera globala klima-aldaketaren ezaugarriak esanguratsuenetariko batzuk dira. Horrek, jakina, langile guztiei eragiten die, baina eragin berezia du aire zabalean lan egiten dutenen lan-baldintzetan. Beroa arintzea zailagoa da kanpoko jardueretan, eta gainera jarduera hauetan erradiazio ultramoreen eraginpean lan egiten da.

Eraikuntzan, nekazaritzan, kale-garbiketean, lorezaintzan, posta-zerbitzuan, portuetako langileak, gidari turistikoak, sorosleak eta mugikortasun agenteak bereziki lan baldintza hauen eraginpean dauden sektoreak dira. Horietaz gain, beste eszenatoki berezi batzuk ere badaude, beren izaeratik edo erabiltzen dituzten makinengatik temperaturaren igoerak eragiten dien prozesu industrialak, esatebaterako. Beroa, laneko arrisku gisa, orain arte eragiten ez zuela uste zen beste jarduera batzuei ere eragiten die, hala nola irakaskuntzari. Arriskua larriagotu egiten da norbera babesteko tresnak erabili behar direlako eta gehiegizko esfortzuak eta karga fisikoa gertatzen direlako.

Epe laburrean erredurak, erupzioak, edemak, karranpak, akidura eta hilgarria izan daitekeen bero-kolpea ager daitezke. Epe luzera, berriz, ondorioak egon daitezke haurdunaldian, emakumezkoen eta gizonezkoen ugalkortasunean, fetuaren garapenean edo giltzurrunetan. Konplikazio kardiobaskularrak sor daitezke, eta kutsaduraren inpaktua ere handitu egiten da. Egonkortasun termiko ezak zerikusia izan dezake jokabide eta mugimendu alterazioekin baita errendimenduaren murriztearekin.

CCOO sindikatuak urteak daramatza trantsizio justua aldarrikatzen eta laneko arriskuen larriagotzearekin lotzen ere.



Medidas preventivas a implantar en los centros de trabajo

El agravamiento que para las condiciones de trabajo conlleva el cambio climático lleva aparejada la necesidad de prevenir los riesgos que se generan. La planificación de estas medidas preventivas, que tiene que llevarse a cabo con la participación de las personas representantes de la plantilla, tiene que incluir:

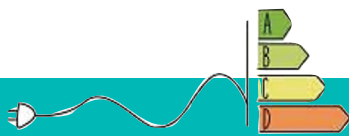
- Identificación de puestos de trabajo y tareas con mayor exposición al riesgo.
- Planificación y protocolización del trabajo minimizando el tiempo de exposición, incluyéndose la redistribución de jornadas y tareas allí donde sea necesario.
- Realización de trabajos que requieran más esfuerzo físico en horas del día con menor exposición (generalmente en las primeras horas de la mañana).
- Identificación de tareas aplazables para épocas con posible descenso de temperaturas.
- Supresión de tareas que se realicen en situación de soledad. Es necesario identificar las tareas que puedan ser inaplazables por su urgencia a la vez que peligrosas para que no se trabaje en solitario.
- Planificación de descansos y pausas para la hidratación.
- La ropa de trabajo que proporcione la empresa será adecuada, ligera, holgada, que permita la transpiración y no dificulte los movimientos. Al aire libre se proporcionará también protección adecuada para la cabeza y crema solar.

- Planificación de medidas de primeros auxilios.
- Articulación de protocolos para la posible paralización del trabajo por riesgo grave e inminente. Consensuar con las personas representantes de la plantilla un método para la determinación de la gravedad de la situación.
- Formación e información a las personas trabajadoras y mandos intermedios sobre las medidas a implantar. Tiene que incluirse formación específica para la identificación de los primeros síntomas de un golpe de calor.

Como queda patente, y como ante cualquier otro riesgo, hay que aprovechar las herramientas que nos proporciona la normativa laboral y en materia de seguridad y salud en el trabajo. La base es una evaluación de riesgos que implique la identificación de cómo las condiciones de trabajo pueden dañar la salud. De esto se derivará una planificación de la actividad preventiva con las medidas concretas a implantar.

Es importante la protocolización de las medidas antes de que llegue la época de olas de calor. Una vez que nos situamos en este escenario, la aplicación de las medidas preventivas tiene que ser inmediata.

Arriskuen kudeaketa tresna garrantzitsua da lan-baldintzek osasunari nola kalte diezaioketen identifikatzeko. Horren ondorioz, prebentzio neurrien plangintza bat egin behar da, ezarri beharreko neurri zehatzekin. Plangintza hau bero-boladak heldu baino lehenago prest egon beharko litzateke neurriak berehala aplikatu daitezten.



¿Qué dice la legislación en materia preventiva?

La aprobación en mayo de 2023 del Real Decreto-ley 4/2023 es un instrumento fundamental para la prevención. Entre las medidas se cita la prohibición de desarrollar algunas tareas en condiciones especialmente adversas y cuando no sea posible proteger de otra manera la salud de las personas trabajadoras. Hay también alusiones expresas a la obligación de adaptar condiciones de trabajo y a la

reducción o modificación de la jornada. En este sentido, la primera obligación de las empresas es aplicar medidas preventivas frente al riesgo, como pueden ser las enumeradas en el apartado anterior. Las empresas ya venían obligadas a aplicar este tipo de medidas. Si no se implantan es cuando se abre la puerta a la paralización de los trabajos.

La aprobación de este precepto legal lo que contribuye igualmente es al refuerzo de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Ante la existencia de un riesgo grave e inminente, la empresa está obligada a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad. No podrá exigirse la reanudación de su actividad mientras persista el peligro.

Incluso ante la no adopción de esta medida por parte de la empresa, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. También las personas representantes legales de la plantilla podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad por riesgo grave e inminente. Cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal, el acuerdo de paralización podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de las y los delegadas y delegados de prevención.

La paralización de la actividad será comunicada de inmediato a la empresa y a la

autoridad laboral (en Euskadi la delegación del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco en cada una de las provincias), la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. Esta comunicación no sólo es obligatoria, también es necesaria para que quien haya adoptado el acuerdo de paralización o paralizado su actividad no sufra perjuicios o sanciones relacionadas con la paralización.

Como se ha indicado antes, uno de los factores por los que se agrava el riesgo de exposición a altas temperaturas es la utilización de determinados equipos de protección individual (EPIs). Estos equipos son necesarios en muchas circunstancias, pero tienden a ser una solución más barata para la empresa pero menos eficaz para la defensa de la salud que las medidas de protección colectiva. Los EPIs deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de las personas trabajadoras que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva.

Los EPIs no pueden ser la primera opción para la empresa a la hora de prevenir riesgos derivados del trabajo, puesto que el artículo 15.1.h) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, obliga a las empresas a adoptar medidas que



antepongan la protección colectiva a la individual. Por ello las empresas tienen que adoptar previamente medidas que protejan al colectivo de personas trabajadoras antes que a cada una de ellas de forma individual. Esta protección colectiva incluye medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Igualmente el artículo 5.1 del Real Decreto 773/1997, sobre utilización de equipos de protección individual, establece que los EPIs no podrán ocasionar ni suponer por sí mismos riesgos adicionales ni molestias innecesarias. También tendrán que responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.

Arriskuen kontrako prebentzio neurriak ezartzea enpresaren lehenengo betebeharra da, ez badira ezartzen lana geldiarazi daiteke. Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 21. artikulua esaten duenez, arrisku larri eta berehalakoan aurrean langileek zein hauen ordezkariak lana geldiarazi dezakete.

Enpresak babes kolektiboa banakako babesaren gainetik jarri behar du. Ezin da norbera babesteko tresnarik erabili aldi berean langile multzo bat babestuko duen zerbaiten ezarpena kontutan hartu gabe.



La negociación colectiva también es un espacio para la prevención

Como ocurre en más aspectos que tienen que ver con diversas condiciones de trabajo, la negociación colectiva es un espacio propicio para mejorar lo establecido en la legislación allí donde esta no llega.

En lo relativo a la temperatura a la que se realiza el trabajo, especialmente, puesto que más allá de lo establecido en el Real Decreto 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, este tema no se aborda suficientemente.

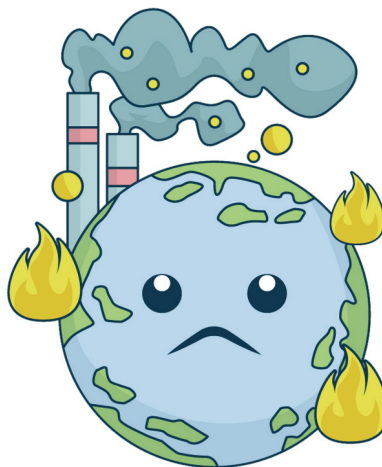
La regulación que se establece no dice nada sobre el trabajo al aire libre, centrándose sólo en los espacios cerrados. En estos espacios, la temperatura donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27 °C, mientras que donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25 °C. Como se ve, tampoco se dice nada para los trabajos intensos, ya sean al aire libre o en locales cerrados.



En la negociación colectiva existen buenos ejemplos de cómo mejorar condiciones de trabajo o prevenir riesgos en el sector de la construcción. Se establecen cláusulas para fenómenos meteorológicos adversos, lo que puede aplicarse a olas de calor, grandes lluvias, nevadas o heladas. Todos estos fenómenos tienen relación con el cambio climático.

Si bien la cláusula está presente en anteriores convenios, el último convenio colectivo de la construcción de Bizkaia, vigente para el periodo 2021-2024, establece que de las horas que se pierdan por imposibilidad de trabajar debido a fenómenos climatológicos adversos, no existirá obligación de recuperar las doce primeras. Del resto habrá que recuperar dos terceras partes, recuperación que habrá de iniciarse dentro de los quince días siguientes.

De la misma manera, el convenio colectivo de la construcción de Araba, tanto en anteriores textos como en el actualmente



vigente para el periodo 2021-2023, establece que se suspenderá el trabajo por estos fenómenos adversos, habiendo de recuperarse el 50% del tiempo a razón de una hora al día desde que acabe el hecho causante. Esta última parte impide que se generen bolsas de horas acumuladas que las personas trabajadoras debiesen a la empresa. Podrá haber recuperación de cuatro horas durante los sábados si hay acuerdo entre empresa y representantes legales de la plantilla.

Ambos convenios llevan años siendo defendidos, negociados, conseguidos y firmados por CCOO, sindicato mayoritario en el sector de la construcción en ambas provincias. Para que desde el sindicato podamos seguir defendiendo estas mejoras y llevar a cabo las denuncias oportunas frente a empresas incumplidoras es necesaria la organización de las personas trabajadoras en los centros de trabajo a través de CCOO. Sólo así se defiende la salud en el trabajo y se mejoran las condiciones laborales.

Legedia iristen ez den lekuetan, bertan ezarritakoa hobetzeko tresna erabilgarria da negoziazio kolektiboa. Eraikuntzako lan hitzarmenetan lan baldintzak hobetzeko eta arriskuak ekiditeko adibide onak daude. Lan hitzarmen hauek urteetan defendatu, negoziatu, lortu eta sinatu ditu CCOO sindikatuak eraikuntzan, eraikuntzako sindikatu nagusia delako. Lan baldintzak hobetzeko eta beharrezkoak diren salaketak egiteko ezinbestekoa da langileen antolakuntza lantokietan eta hori CCOOren bidez egiten da.



Financiado por: / Babesleak:



OBSERVATORIO VASCO PARA LA CULTURA PREVENTIVA
EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA
ENPRESA TXIKI ETA ERTAINETAKO
PREBENTZIO-KULTURAREN EUSKAL BEHATOKIA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO