

DESPUÉS DE LA TORMENTA: NUEVAS RESPUESTAS DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO A LAS CATÁSTROFES CLIMÁTICAS

EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

NET21 NÚMERO 21, enero 2024

La constatación de que el cambio climático es una realidad resulta más que obvia cuando recordamos, si quiera someramente, las pérdidas de vidas que ha acarreado en el último lustro en nuestro país, por no hablar de otras latitudes tradicionalmente ya castigadas por fenómenos meteorológicos muy adversos.

El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) de la ONU que es el principal órgano internacional encargado de evaluar el conocimiento del cambio climático y su evolución, ha advertido en su último informe de 2023 que el llamado “efecto invernadero” derivado de la acumulación del dióxido de carbono y otros gases, elevará la superficie terrestre en más de 1,5°C, respecto de las cifras preindustriales¹. Para intentar moderar estas realidades, es urgente abordar cambios profundos sobre los procedimientos productivos “sucios” que persisten en las empresas y el impulso desmedido del consumo contaminante. En esta línea, se viene reclamando la eliminación de estos procesos industriales y su sustitución por la llamada “economía verde” o, al menos, por procedimientos neutros en términos climáticos.

Lo cierto es que las empresas tienen un importante grado de responsabilidad en esta realidad a la que nos enfrentamos todos y, por ende, no resulta desmedido que se les exija una responsabilidad mayor, tanto hacia el futuro, como ante situaciones actuales, en términos de reparación del daño causado, en la medida de que esto sea posible. En esta línea, se viene apuntando el importante papel que está llamado a jugar la negociación colectiva, tanto ante situaciones futuras, como actuales. Así se puede detectar ya algún ejemplo incipiente que merece la pena destacar por la previsión de los llamados “delegados de medio ambiente”, más allá de otras cláusulas inocuas que son consideradas “green washing”².

Más allá de estas reflexiones generales sobre la crisis climática y su impacto obvio en nuestro desarrollo industrial y productivo, en nuestro país la Administración ha tenido

¹ <https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/el-proceso-internacional-de-lucha-contra-el-cambio-climatico/naciones-unidas/ipcc.html>

² Por todos, MIÑARRO YANINI, M., “La negociación colectiva como vía para impulsar la transición ecológica: resistencias y avances”, en AA.VV., *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Bomarzo, Albacete, 2024, pp. 222-232.

que reaccionar ante emergencias inminentes que se han planteado en la realidad cotidiana.

El “golpe de calor” que sesgó la vida a un barrendero -José Antonio González-, a mediados del mes de julio del año 2022, en Madrid, en el emblemático barrio de Vallecas, a las 17:00h., mientras llevaba a cabo sus funciones profesionales al aire libre, en plena ola de calor, con más de cuarenta grados, y escuchar a su hijo reclamar con total serenidad y lógica, una actuación por parte de las autoridades competentes y de las empresas responsables, para que no volviese a suceder, hizo que todos fuésemos más conscientes que nunca que no podíamos seguir así.

Por eso, a pesar de la abundantísima normativa laboral que todavía sacude los cimientos de nuestra seguridad jurídica laboralista, como una consecuencia de las valiosas y necesarias medidas de urgencia que se adoptaron frente a la COVID, el gobierno consideró oportuno establecer medidas más concretas en los puestos de trabajo al aire libre o que no puedan quedar cerrados frente al riesgo por exposición al calor. El Real Decreto-Ley 4/2023³, en su Disposición final primera suprime el apartado 5 del anexo III del RD 486/1997 e introduce la Disposición adicional única "Condiciones ambientales al aire libre", que obliga a realizar la evaluación de riesgos laborales, que deberá considerar además de la temperatura, las características de la tarea y las características personales. Además, las medidas preventivas que se deriven pueden incluir la prohibición de realizar algunas tareas en las horas de más calor. Y, en todo caso, cuando la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) o las CCAA emita avisos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas no sean suficientes, será obligatorio adaptar las condiciones de la persona trabajadora reduciendo o modificando el horario. Finalmente, esta disposición adicional amplía su aplicación a todos los lugares de trabajo, incluyendo construcción, transporte, agricultura, entre otros. Lo cierto es que la obligación de realizar la evaluación de estrés térmico, un riesgo para la salud que, entre otros efectos, puede llegar a causar la muerte por golpe de calor, ya existía, pero ahora es de mención expresa.

También otros fenómenos meteorológicos como la nevada “Filomena” o sucesivos vendavales o “ciclogénesis explosivas” han marcado buena parte de la actualidad diaria, no obstante, nada tan dramático como lo sucedido en la zona de Valencia y alrededores este otoño, hace apenas dos meses. De nuevo, el gobierno aprobó -y sigue desarrollando- un importante paquete de medidas para intentar paliar los daños provocados por la tormenta más mortífera en España en este siglo⁴. No obstante, esta

³ Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas. BOE de 12 de mayo de 2023.

⁴ Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios

catástrofe también puso de manifiesto la confusión existente respecto a las opciones que proporciona el Estatuto de los Trabajadores -y la normativa laboral, en su conjunto- para ausentarse del puesto de trabajo, antes, durante y con posterioridad a la tragedia. Y, ahí, es donde se sitúa la importante modificación del art. 37, apartado 3, en su nueva letra g), sobre el denominado ya “permiso climático”, a través del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre⁵.

En efecto, la Disposición final segunda de esta norma de emergencia, más que de urgencia, introduce cuatro modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, todas interrelacionadas entre sí. A continuación, se ofrece un breve análisis de cada una de ellas.

En primer lugar, se introduce la ya referida nueva letra g) al art. 37.3 ET. Es importante tener en cuenta que sistemáticamente este precepto se refiere a los motivos por los que la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, siempre que cumpla los dos requisitos que establece: previo aviso y justificación. Pues bien, el nuevo supuesto establece un permiso de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo, transitar por vías de circulación necesarias para acudir a éste, como consecuencia de las “recomendaciones, limitaciones o prohibiciones establecidas por las autoridades competentes”, así como -y ésta es una posibilidad alternativa, pero igualmente justificativa- “cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente”, y puntualiza, “incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso”. Además, sobre los cuatro días de permiso la norma es flexible y contempla la posibilidad de que se prolongue, en atención a las circunstancias que lo motivaron. No obstante, a partir de este momento, la empresa tiene la posibilidad de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada por fuerza mayor prevista en el art. 47.6 ET.

Es decir, se reconoce un derecho pleno o no supeditado a negociación con la empresa para que la persona trabajadora pueda ausentarse cuatro días de su puesto en esos dos supuestos contemplados por la norma, por un lado, la situación climática adversa declarada por las autoridades y, por otro, en casos de riesgo inminente por fuerza mayor también vinculado a estos supuestos. Ahora bien, la persona trabajadora deberá avisarlo previamente y justificarlo. Estos requisitos se entienden que deberán ser exigidos en la medida de lo posible y, en todo caso, se tratará de una simple comunicación a la empresa, sin requisitos formales exigibles e, incluso más,

entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. BOE de 6 de noviembre de 2024. También, el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

⁵ Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. BOE de 29 de noviembre de 2024.

dispensable en el caso de que las autoridades hayan alertado de la situación de emergencia. Y, respecto de la justificación, parece lógico que también pueda ser innecesaria, más allá de que será posterior al momento en el que se ejercita el derecho de ausencia, dadas las circunstancias para las que está prevista.

Además, el nuevo permiso se completa con una remisión específica a la Ley 10/2021, de 9 de julio, del trabajo a distancia, al reconocer la opción de la empresa de que recurra al trabajo a distancia, siempre que sea posible y siempre que cumpla con los “requisitos formales y materiales” de esa norma. Por lo tanto, la nueva regulación permite a la empresa eludir el requisito constitutivo de la voluntariedad en el trabajo a distancia, en estos momentos de especial urgencia y excepcionalidad, pero recuerda que sólo será posible acudir a esa forma de trabajo si la empresa tiene adaptados los mecanismos legales que establece el propio legislador. En efecto, parece razonable que, igual que ocurrió durante la pandemia, el trabajo a distancia se convierta en una alternativa, eso sí, siempre que se ajuste a la ley y sea viable, lo que significa que no puede exigirse tampoco por la empresa si antes no ha previsto los instrumentos y los protocolos para que esto se materialice.

La segunda modificación importante en el Estatuto de los Trabajadores completa ésta del “permiso climático”. En efecto, se amplía la aplicación del ERTE por fuerza mayor previsto en el apartado 6 del art. 47 ET, en coherencia con la remisión del propio art. 37. 3, g) ET. Eso sí, la norma específica que las circunstancias que justifican ese permiso no serán constitutivas de fuerza mayor, por lo que será imprescindible acudir a otra circunstancia, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante. En conclusión, ante las situaciones a las que nos hemos referido como ejemplos de emergencia climática, la norma ahora prevé el permiso de cuatro días, la ampliación en su caso, también a través de ERTE, y la posibilidad de que la empresa recurra al trabajo a distancia para mantener la actividad, opción limitada a la duración de las circunstancias impeditivas para prestar el trabajo con normalidad o, más bien, como se tuviese establecido con anterioridad a los fenómenos meteorológicos impeditivos. Es importante, por otra parte, el análisis sistemático de estas alternativas legales nuevas, pues si es posible que la empresa imponga el trabajo a distancia -como lo es en estos casos-, la persona trabajadora decae en ese derecho “pleno” al permiso de cuatro días -así como a su ampliación, lógicamente-, impedimento que no es aplicable tan tajantemente a la activación de un ERTE por la propia configuración de ese instrumento jurídico y su posibilidad de modulación a las circunstancias concretas.

La tercera y la cuarta modificación de la norma estatutaria prevista por el Real Decreto-ley afectan a la vertiente colectiva del Derecho del Trabajo. En concreto, se añade la letra e) al art. 64.4 ET, al igual que en la última modificación de este precepto, con la finalidad de ampliar los derechos de información de los representantes de los trabajadores, específicamente del “comité de empresa” que tendrá derecho a “ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin

perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre”. Por lo tanto, se trata de un nuevo deber empresarial, más allá de las obligaciones y derechos vinculados a las situaciones de “riesgo grave e inminente” de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto de las personas trabajadoras y sus representantes.

Y, finalmente, a modo de complemento lógico de la nueva previsión legal, se añade un párrafo en el art. 85.1 ET, sobre el contenido de los convenios colectivos, respecto de que “a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos” que recojan medidas frente a fenómenos meteorológicos adversos, aunque no lo incluye en el apartado específico del contenido mínimo para que tenga validez la norma convencional. Lo que sí queda claro es que se trata de instrumentos que serán negociados en el seno de las empresas, no siendo admisible que se imponga unilateralmente por la empresa. Es cierto que, por ahora, no se establecen sanciones en caso de incumplimiento de esta nueva previsión que queda en el ámbito de la libertad de autotutela colectiva, no obstante, ya se pueden adivinar las ventajas que a largo plazo implicará contar con esos “protocolos” -referencia muy amplia de la norma para dejar libertad de actuación a las partes negociadoras-. Seguramente se trate de una materia que acabe generalizándose en los próximos Acuerdos de Negociación Colectiva.

En fin, no cabe dudas de que el cambio climático impone con urgencia actuar con decisión y materializar los acuerdos internacionales sobre el clima pues, la crisis medioambiental, derivada de un modelo económico y productivo insostenible, obliga a cambios acelerados en el sistema de producción energético que van a afectar a sectores tan básicos como la energía, la alimentación o el transporte. Se ha expresado de manera clara que “no hay trabajo decente en un planeta muerto”⁶. Esa transición hacia la economía “verde” debe convertirse en una oportunidad y no dejar a nadie atrás.

⁶ Pacto Mundial para el Empleo e Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT, 2019.