



Resolución sobre el contenido de una Directiva sobre prevención de riesgos laborales relacionados con el calor

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 4-5 marzo 2025

El cambio climático expone cada vez más a los trabajadores y las trabajadoras al estrés térmico ocupacional, y esto tiene importantes consecuencias para su seguridad y salud.

El número de personas que mueren debido al calor extremo en el lugar de trabajo está aumentando más rápido en la Unión Europea que en cualquier otra parte del mundo, con un aumento del 42% en las muertes relacionadas con el calor en el lugar de trabajo desde el año 2000. Como ocurre con cualquier otro riesgo relacionado con la SST estos riesgos pueden prevenirse siempre que los empleadores, en consulta con los sindicatos, realicen una evaluación de riesgos y apliquen medidas preventivas adecuadas. Las trabajadoras y trabajadores migrantes y temporeros, que a menudo trabajan en condiciones precarias con acceso limitado a medidas de seguridad y formación adecuadas, son especialmente vulnerables a los efectos del calor extremo. Su situación laboral temporal o insegura dificulta con frecuencia la aplicación efectiva de medidas preventivas, lo que agrava aún más su riesgo.

Ya en 2019, la CES pidió a las instituciones europeas que promulgaran leyes para proteger a los trabajadores de las altas temperaturas como parte del cambio climático y de las estrategias de adaptación a él. Gracias a la acción de los sindicatos, la Comisión Europea ha publicado una guía sobre el calor en el lugar de trabajo. Sin embargo, cada vez tenemos que hacer frente a períodos de calor más largos y con mayor frecuencia. El continuo número de muertes verano tras verano es una prueba de que las recomendaciones a los empleadores no son suficientes y que se deberían establecer procedimientos obligatorios mediante legislación vinculante lo antes posible.

Esta resolución establece las principales reivindicaciones del movimiento sindical europeo que deben incluirse en una Directiva muy necesaria sobre la prevención del calor en el lugar de trabajo. Exige la protección integral de todos los trabajadores y trabajadoras contra el estrés térmico, un riesgo que a menudo afecta a quienes trabajan en sectores con condiciones de trabajo típicamente precarias. Cabe mencionar el informe de la OIT "El calor en el trabajo: implicaciones para la seguridad y la salud" que destaca la falta de políticas estandarizadas, así como el trabajo sobre las implicaciones del cambio climático en la SST realizado por el Comité Consultivo de Seguridad y Salud de la UE. La CES se compromete a entablar nuevos debates con sus organizaciones miembros sobre las implicaciones en materia de SST de otros fenómenos meteorológicos extremos asociados al cambio climático, además del calor. Muchas de las medidas de



protección que se recogen a continuación también deberían aplicarse como obligaciones para los empleadores en los casos en que las personas trabajadoras están expuestas a muy bajas temperaturas.

La Unión Europea y sus Estados miembros disponen de un complejo conjunto de normas de seguridad y salud en el trabajo para proteger las personas trabajadoras. Sin embargo, con demasiada frecuencia los empleadores no respetan estas obligaciones de manera efectiva, sobre todo en los lugares de trabajo al aire libre. Por este motivo, la CES insta a la Comisión Europea a promulgar una Directiva sobre la prevención de la exposición al calor en el trabajo, que abarque las siguientes exigencias clave:

- Deben establecerse temperaturas máximas de trabajo vinculantes mediante una directiva europea teniendo en cuenta las condiciones de trabajo específicas de cada sector, como naturaleza e intensidad del trabajo, actividades en interiores y exteriores.
- Los empleadores deben implementar evaluaciones obligatorias del riesgo de calor, integrando indicadores avanzados que consideren, por ejemplo, la temperatura, la humedad y la sombra/exposición a la luz solar, y la circulación del aire.
- El estrés térmico debe definirse en el cuerpo de la Directiva europea, para lo cual debe utilizarse la definición incluida en el dictamen del Comité Consultivo de Seguridad y Salud: El estrés térmico se produce cuando el cuerpo de un trabajador acumula un exceso de calor que, si no se libera al medio ambiente, elevará la temperatura corporal central, lo que conlleva riesgos potenciales para la salud y una reducción de la productividad.
- Los métodos de evaluación de riesgos deben alinearse con estándares internacionales como el índice de temperatura de globo y bulbo húmedo (WBGT)¹ para garantizar mediciones precisas de las condiciones de estrés térmico, con umbrales de seguridad variables en función de la intensidad del trabajo.
- Estas evaluaciones de riesgos deben ser inclusivas, garantizando que las evaluaciones en el lugar de trabajo y las estrategias de prevención estén diseñadas para abordar los efectos específicos de la exposición al calor en el trabajo desde una perspectiva de género y teniendo en cuenta también las necesidades y vulnerabilidades específicas de grupos *como las* trabajadoras y trabajadoras al aire libre, las empleadas embarazadas o en menopausia, los trabajadores de mayor edad, las personas con condiciones de salud preexistentes y las y los trabajadores migrantes y/o temporeros, las y los trabajadores indocumentados y quienes trabajan en condiciones precarias.
- Una Directiva sobre la protección de las personas trabajadoras contra el calor en el lugar de trabajo debería promover más acciones preventivas en el marco de los

¹ Temperatura compuesta utilizada para estimar el efecto de la temperatura, la humedad, la velocidad del viento y la radiación solar en los seres humanos (Nota de la Traducción)



convenios colectivos garantizando que los sindicatos desempeñen un papel en el diseño de las políticas en el lugar de trabajo.

- Para garantizar una colaboración significativa con los sindicatos, los empleadores deben desarrollar e implementar planes de gestión del calor, incluidas medidas adaptadas a las olas de calor y las condiciones climáticas extremas, con la obligación de monitorear sistemáticamente las alertas de los institutos meteorológicos nacionales.
- Estos planes deben incluir educación y capacitación para empleadores, personas trabajadoras y supervisores sobre cómo reconocer los síntomas del estrés térmico y aplicar medidas de primeros auxilios. Los trabajadores y trabajadoras deben tener derecho a revisiones médicas específicas y periódicas y a la vigilancia de la salud, que también pueden ser una herramienta para evitar la infranotificación de casos de estrés térmico, radiación UV y otras enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Los planes de vigilancia de la salud deben estar garantizados por el empleador, en cooperación con los sindicatos y médicos del trabajo independientes, especialmente en lo que respecta a los grupos de trabajadores y trabajadoras vulnerables.
- Es necesario establecer un esquema concreto de medidas preventivas basado en el enfoque STOP²:
 - **Sustitución/eliminación** del riesgo mediante el cese del trabajo cuando todas las medidas implementadas han fallado en evitar el riesgo.
 - Los empleadores deben proporcionar medidas **técnicas suficientes**, como áreas sombreadas, sistemas de climatización, acceso a agua potable e instalaciones sanitarias para los trabajadores y trabajadoras.
 - Los empleadores deben implementar medidas **organizativas** que incluyan, entre otras, programas de aclimatación, adaptación de los horarios de trabajo y posibilidad de marcarse un ritmo de trabajo propio, así como descansos para refrescarse. Las evaluaciones de riesgos y las medidas organizativas también deben cubrir los desplazamientos al trabajo y el teletrabajo.

Por último, sin descuidar su obligación de aplicar medidas preventivas técnicas y organizativas (la jerarquía de las obligaciones sobre prevención), los empleadores deben proporcionar **equipos de protección personal**. Estos equipos deben ser adecuados para evitar la exposición a altas temperaturas y deben estar diseñados de forma que no supongan ningún riesgo adicional para la salud y la seguridad. El empleador también debe proporcionar equipos de protección individual que puedan proteger contra la exposición al sol (como los protectores solares de alta protección). El uso de equipos de protección individual y su interacción con el calor ocupacional deben tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos.

² Stop: Seguridad en el Trabajo por la Observación Preventiva



- La legislación debe recordar que las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a retirarse del trabajo sin consecuencias perjudiciales si están expuestos a un riesgo inmediato para su salud y seguridad, como por ejemplo si el calor en el lugar de trabajo supera los límites de temperatura establecidos y/o si el empleador no implementa medidas de adaptación adecuadas. Se deberían recopilar datos estadísticos precisos y fiables a nivel de la UE sobre enfermedades y muertes profesionales relacionadas con el calor para fundamentar la formulación y aplicación de políticas basadas en evidencias.
- La relación entre el calor y el cáncer profesional requiere más investigación. Es necesaria una investigación científica continua sobre cómo la exposición al calor contribuye a los accidentes laborales, con especial atención a su impacto en las personas trabajadoras de edad avanzada.
- Procedimientos de implementación y medidas para garantizar el cumplimiento, incluidos medios para un mejor funcionamiento de la inspección del trabajo, como recursos y formación. El ámbito de aplicación de esta Directiva debería ser más amplio que el de la Directiva marco y la Directiva sobre lugares de trabajo, y las trabajadoras y trabajadores domésticos no deberían quedar excluidos de su aplicación. Una Directiva sobre la protección de las personas trabajadoras contra el calor en el lugar de trabajo debe esbozar claramente la plena participación de los y las Representantes de las Personas Trabajadoras para la Seguridad (RST) en la identificación y aplicación de medidas para gestionar los riesgos derivados del calor, incluidas medidas técnicas, organizativas y de formación.
- Deben considerarse sistemas de compensación salarial en caso de cese de la actividad económica debido al calor extremo, con respecto al modelo nacional existente para los fondos de despido. Este sistema de compensación salarial, aunque sin duda es un derecho de la persona trabajadora, no puede formar parte de una Directiva relacionada con la SST.

Traducido por Internacional CEC UGT