AVANCES EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE



Financiado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

UGT



AVANCES EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE

HENAR ÁLVAREZ CUESTA
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

UGT

Título
Avances en negociación colectiva verde

Autoras
© Henar Álvarez Cuesta

Coordinación y revisión
Laura Reboul Rodríguez
Manuel Riera Díaz

Edita
Área de Acción Climática y Transición Ecológica Justa de UGT-CEC
@ClimambienteUGT

Diseña e imprime
Blanca Impresores SL

Depósito legal
M-27737-2026

Contenido

1. PRESENTACIÓN 9
2. INTRODUCCIÓN: EL IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL TRABAJO 17
3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE COMO ESCUDO DE PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL 23
4. ESTRATEGIAS DE ADAPTACIÓN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO 31
   4.1. Cláusulas de difusión y comunicación de contenido medioambiental 33
   4.2. La prevención de riesgos laborales asociados al cambio climático 38
      A) Adaptación del horario y paralización de la actividad por fenómenos meteorológicos adversos . 54
      B) Permiso climático 56
      C) Derecho de información en caso de catástrofe y otros fenómenos meteorológicos adversos 64
5. ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO 99
   5.1. Cláusulas sobre reciclaje, reutilización y eficiencia energética 101
   5.2. Las oportunidades del salario verde 105
   5.3. La protección del medioambiente en el régimen disciplinario 106

5.4. Frente a los efectos del cambio climático como causa de medidas de flexibilidad interna o despidos: la apuesta por una transición justa 107

5.5. Formación en competencias medioambientales 111

5.6. Los planes de movilidad sostenible 114

6. IMPACTOS DE LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA 151

7. ANEXO CON CLÁUSULAS 164

Difusión y comunicación de contenido medioambiental . . . 167

Prevención de riesgos laborales climáticos 168

Permisos climáticos 168

Derecho de información de los representantes de las personas trabajadoras frente a los riesgos climáticos 169

Protocolos climáticos 169

Cláusulas sobre reciclaje, reutilización y eficiencia energética 172

Salario verde 172

Transición justa frente al cambio climático 173

Formación y recualificación en competencias verdes 173

Movilidad sostenible 174

Participación medioambiental de los representantes de las personas trabajadoras 180

Delegado/a de medioambiente y transición ecológica . 180

Elección delegados de medioambiente y transición ecológica 180

Comité de medioambiente y transición ecológica 180

Derechos de información de los/as delegados/as de medio ambiente o de los representantes unitarios y sindicales 181

Derecho de los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica (o en su defecto los representantes de las personas trabajadoras) a emitir informes y ser consultados 182

Derechos de vigilancia y control de los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica (o en su defecto los representantes de las personas trabajadoras) 183

Colaboración y cooperación 184

Información a las personas trabajadoras 185

Garantías y facultades de los delegados de medioambiente 185

Formación medioambiental 186



1

presentación





La transición ecológica ya está transformando nuestra economía, nuestras empresas y el mundo del trabajo. El cambio climático afecta a la salud y seguridad de las personas trabajadoras, a la organización del trabajo, a las competencias profesionales, a la movilidad y a los procesos productivos. Además, en algunos sectores y territorios, va a determinar también qué actividades tienen futuro y qué empleos pueden mantenerse.

Por eso, el Área de Acción Climática y Transición Ecológica Justa de UGT, tenemos claro que la transición ecológica también es una cuestión sindical. No podemos limitarnos a observar los cambios que se están produciendo. Las personas trabajadoras tienen que estar en el centro de estas transformaciones y participar en las decisiones que afectan a su trabajo, a sus condiciones laborales y al futuro de sus sectores. Y para ello tenemos una herramienta fundamental: la negociación colectiva.

El convenio colectivo o los acuerdos de mesa negociadora son espacios donde podemos trasladar la transición ecológica a la realidad concreta de las empresas, administraciones y de los sectores. Es donde podemos convertir grandes objetivos ambientales en derechos, medidas concretas, compromisos y mecanismos de participación para las personas trabajadoras.

Por eso, hace tres años desde UGT impulsamos un primer trabajo sobre negociación colectiva verde. Queríamos conocer qué se estaba haciendo, identificar buenas prácticas y, sobre todo, disponer de herramientas que ayudaran a nuestra organización y a nuestras personas negociadoras a incorporar la dimensión ambiental a la negociación colectiva.

Tres años después, consideramos necesario volver a lanzar una mirada que visualice qué está ocurriendo. Lo hacemos porque la negociación colectiva verde está avanzando en el continente europeo y el resto de los países a nivel mundial. Encontramos cada vez más contenidos relacionados con la prevención de los efectos del calentamiento global, la eficiencia energética, la economía circular, la movilidad sostenible, la formación y las competencias verdes, así como la adaptación de las empresas a los cambios ambientales. También han aparecido nuevas oportunidades para actuar desde la negociación colectiva, como son los protocolos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, o los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST).

Pero también vemos que queda mucho camino por recorrer. Todavía encontramos demasiadas cláusulas que se quedan en declaraciones generales de compromiso, sin concretar qué se va a hacer, quién lo va a hacer, cuándo y cómo se va a comprobar que se cumple. Para UGT, ese es uno de los principales retos: pasar de hablar de sostenibilidad a hacerla efectiva en los centros de trabajo.

Porque una cláusula verde no puede convertirse simplemente en una declaración de buenas intenciones o en una herramienta de imagen para la empresa. Tiene que servir para transformar y mejorar las condiciones en las que trabajamos y para que las plantillas tengan una capacidad real de intervenir en esa

transformación. Y aquí aparece una cuestión que para UGT es central: la participación de las personas trabajadoras.

No queremos que las empresas/administraciones decidan cómo afrontar la transición ecológica y que posteriormente informen a la representación sindical; queremos participar desde el primer minuto. Queremos información, consulta, capacidad de propuesta y capacidad de seguimiento sobre las decisiones que afectan a la organización del trabajo, a las competencias profesionales, a los nuevos programas formativos, a la revisión de la salud laboral, a la planificación de la movilidad o al futuro de las actividades.

La legislación todavía ofrece un marco limitado para esta participación. Por eso, la negociación colectiva tiene que ser un espacio para ampliar derechos y crear mecanismos estables de participación, como comités de medio ambiente, donde las delegadas y delegados de medio ambiente, deben ser la figura base en la representación; La transición ecológica no puede hacerse a espaldas de las personas trabajadoras, y por ello, tampoco puede hacerse sin las personas que ostentamos la representación sindical y que somos los grandes conocedores del funcionamiento de las empresas/administración, el mercado laboral y los procesos productivos.

Otro elemento fundamental para UGT es la anticipación. No podemos esperar a que una actividad desaparezca, a que llegue un episodio extremo de calor o a que una empresa decida cambiar su proceso productivo para empezar a hablar de sus consecuencias laborales o el impacto ambiental. La negociación colectiva debe ayudarnos a anticipar los cambios, identificar los riesgos y preparar las respuestas antes de que los problemas se conviertan en un deterioro de las condiciones laborales, una falta de personas trabajadoras con las competencias necesarias o incluso de pérdida de empleo.

Esto afecta a muchos ámbitos: adaptar las condiciones de trabajo a los efectos del cambio climático; prevenir los riesgos derivados de temperaturas extremas y otros fenómenos meteorológicos; impulsar la formación y la recualificación; avanzar hacia una movilidad sostenible sin trasladar sus costes a las per-

sonas trabajadoras; mejorar el uso de los recursos y avanzar en economía circular; y anticipar los efectos de las transformaciones productivas sobre el empleo y las competencias.

Y todo ello desde una idea que atraviesa el trabajo de UGTenVERDE: la transición ecológica tiene que ser justa. No se trata únicamente de reducir emisiones o de mejorar los indicadores ambientales de una empresa. Se trata de conseguir que los cambios necesarios para proteger el planeta se produzcan también protegiendo a las personas trabajadoras, garantizando empleos de calidad, nuevas oportunidades profesionales y participación sindical.

Por eso, para UGT, una buena negociación colectiva verde no es la que simplemente acompaña la transición ecológica. Es la que permite a las personas trabajadoras participar en ella, anticiparse a sus efectos y defender sus derechos durante el proceso.

Tres años después del primer estudio, esta actualización nos permite conocer cómo ha evolucionado la negociación colectiva verde, identificar nuevas experiencias y detectar los ámbitos en los que todavía tenemos que avanzar. Pero el objetivo de este trabajo no es únicamente conocer qué dicen nuestros convenios. Queremos que este conocimiento sirva para hacer más y mejor acción sindical. Entendiendo que la formación de nuestras delegadas y delegados es el pilar de la acción sindical en nuestro centro de trabajo. Queremos que sea una herramienta para toda la organización. Una herramienta que ayude a detectar oportunidades, incorporar nuevos contenidos y convertir las buenas prácticas en referencias para futuras negociaciones.

Desde UGTenVERDE queremos seguir avanzando para que la transición ecológica no sea algo que ocurre fuera de los centros de trabajo, sino algo que también se discute, se negocia y se construye dentro de ellos. Porque la transición ecológica va a transformar el mundo del trabajo y el nuevo escenario laboral ante esta nueva realidad climática. La cuestión pasa por preguntarnos si las personas trabajadoras van a ser únicamente receptoras de esos cambios o si van a tener capacidad para participar en ellos.

Para UGT, la respuesta está clara: las personas trabajadoras tienen que estar en el centro y la negociación colectiva tiene que ser la herramienta clave para conseguirlo.

Ángel Rubio Gómez

Coordinador del Área de Acción Climática y Transición Ecológica Justa



2

introducción: el impacto del cambio climático en el trabajo





Los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) llevan advirtiendo desde hace años de la existencia de una emergencia climática y de que es preciso asumir que ya ha producido mutaciones irreversibles cuyos efectos se prolongarán durante milenios debido a la acción humana.

Es más, el último informe del IPCC de evaluación (6º) publicado en 2023 afirma con rotundidad cómo las actividades humanas, principalmente a través de las emisiones de gases de efecto invernadero, han causado inequívocamente el calentamiento global. Dichas emisiones han seguido aumentando, derivadas del uso insostenible de la energía y de la contaminación atmosférica, del uso de la tierra, de los estilos de vida y de las pautas de consumo y producción en las distintas regiones. Recoge cómo se han producido transformaciones rápidas y generalizadas en la atmósfera, los océanos, la criosfera y la biosfera; y cómo el cambio climático de origen humano está causando muchos fenómenos meteorológicos y climáticos extremos en todas las regiones del planeta y provocando pérdidas y daños rela-

cionados para la naturaleza y las personas[1]. Pone en valor los pasos dados, pero estima que no son suficientes: los riesgos y los impactos adversos previstos, así como las pérdidas y los daños relacionados con el cambio climático aumentan con cada incremento del calentamiento global[2].

La tendencia récord de aumento de las temperaturas observada durante gran parte de 2023[3] ha continuado en 2024: enero ha sido el mes más caluroso de la historia y el octavo mes consecutivo más caluroso de la historia para el mes correspondiente del año; y los años 2025 y 2026 han seguido la misma tendencia creciente. El aumento de las temperaturas globales debido al cambio climático provocará (está provocando) olas de calor más frecuentes y graves, causando un aumento de la mortalidad, una reducción de la productividad y daños en las infraestructuras[4]. Es más, según el último informe de la Organización Meteorológica Mundial, Europa es el continente que más rápido se calienta[5].

Para finales de este siglo, es probable que en todas las regiones del mundo aumenten los riesgos para la salud asociados al calor extremo, y que las regiones más pobres se vean más afectadas que otras.

Frente a esta situación, la inacción no puede ser la respuesta, sino que el sistema de relaciones laborales y en particular, el ámbito sindical, han de adoptar medidas capaces de mitigar o intentar revertir esta situación.

Al respecto, el Informe de Expertos considera imprescindible llevar a cabo una mitigación profunda, rápida y sostenida y una aplicación acelerada de las medidas de adaptación en esta década, que reduciría las pérdidas y los daños previstos para las personas y los ecosistemas y aportaría muchos beneficios colaterales, especialmente para la calidad del aire y la salud de la ciudadanía. Sin embargo, un retraso en las medidas de mitiga-

[1] IPCC: Global warming 0f 1.50 C, 2019; The Ocean and Cryosphere in Changing Climate, 2019 y Climate Change and Land, 2020 y AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis.

[2] IPCC: Synthesis report of the IPCC sixth assessment report (AR6), 19 de marzo de 2023.

[3] OIT: *Heat at work: Implications for safety and health*, OIT, Ginebra, 2024.

[4] Mora Mora, Camilo et alii: «Global Risk of Deadly Heat», en *Nature Climate Change*, núm. 7, 2017, pp. 501 y ss. 2

[5] Word Meteorological Organization: *State of the climate in Europe 2022*, 2023, https://library.wmo.int/records/item/66206-state-of-the-climate-ineurope- 2022.

ción y adaptación aumentaría las pérdidas y los daños y reduciría la viabilidad[6] de las posibles soluciones.

La conclusión, no por catastrofista, deja de ser real, tal y como afirma el Comité Económico y Social Europeo, en un planeta degradado, no habrá vida, ni empleo, ni empresas[7].

[6] IPCC: Synthesis report of the IPCC sixth assessment report (AR6), cit.

[7] Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La economía sostenible que necesitamos» (2020/C 106/01).



3

la negociación colectiva verde como escudo de protección medioambiental





Destaca, entre las herramientas capaces de transformar la realidad en el ámbito laboral en manos de las organizaciones obreras, el convenio colectivo. Y la conexión de la negociación colectiva con la lucha contra el cambio climático no es nueva.

Comenzando por los acuerdos en la cumbre, la Recomendación del Consejo, de 12 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea (15) afirma en su considerando número 7 que "el diálogo social, en particular la negociación colectiva, es una herramienta crucial y beneficiosa para el buen funcionamiento de la economía social de mercado, que impulsa la resiliencia económica y social, la competitividad, la estabilidad, así como el crecimiento y el desarrollo sostenibles e inclusivos. El diálogo social también desempeña un papel importante en la configuración del futuro del trabajo, teniendo en cuenta las tendencias particulares de la globalización, la tecnología, la demografía y el cambio climático".

Específicamente en el desarrollo de las cuestiones de sostenibilidad, transición justa y cambio climático, el Consejo recomienda a los

Estados miembros que, "de conformidad con el derecho o las prácticas nacionales, previa consulta y en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, respetando su autonomía" velen por la creación de un entorno propicio para el diálogo social bipartito y tripartito, en particular para la negociación colectiva, en los sectores público y privado, a todos los niveles, que se adapte a la era digital y promueva la negociación colectiva en el nuevo mundo laboral y una transición justa y equitativa hacia la neutralidad climática. Al mismo tiempo solicita a los Estados miembros "un apoyo adecuado para aplicar los acuerdos celebrados por los interlocutores sociales a nivel de la Unión".

De descender al examen de la negociación colectiva y su capacidad para acoger medidas o fijar objetivos relacionados con la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático, cabe afirmar que el art. 85 ET permite que el convenio pueda incorporar a su tradicional contenido cláusulas vinculadas a estas materias.

Este contenido "verde" viene avalado también por el Dictamen exploratorio sobre "Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro" del Consejo Económico y Social Europeo (en adelante CESE), aprobado el 14 de abril de 2023 en el pleno del por una abrumadora mayoría[8].

El Dictamen parte de la importancia de la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático y señala cómo la transición ecológica puede constituir un punto más central de la negociación colectiva en los niveles adecuados para hacer frente a los retos que se plantean, incluidos los costes para las empresas. Este Dictamen constituye un significativo avance que supone impulsar el contenido medioambiental en la negociación colectiva, ayuda a sensibilizar a empresas y personas trabajadoras en la materia y contribuye a difundir y formar sobre determinados conceptos vinculados a la lucha contra el cambio climático y la protección medioambiental.

Divide los efectos sobre el medioambiente de las cláusulas negociales verdes en directos o

[8] https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/fb058e52-3d99-11ee-a97e-01aa75ed71a1/language-es.

indirectos y realiza una enumeración de posibles contenidos:

a) el impacto de la actividad de las empresas en el medio ambiente;
b) la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del medio ambiente y del cambio climático;
c) el impacto de la transformación ecológica en la actividad de una empresa por lo que respecta a la organización del trabajo, los cambios en los perfiles profesionales y las competencias de las personas trabajadoras;
d) la supervisión interna de la aplicación de las condiciones anteriores.

El CESE respalda las grandes potencialidades y numerosos beneficios de una negociación colectiva verde en la promoción de la sostenibilidad ambiental, la descarbonización de la economía, la economía circular y la lucha contra el cambio climático, dada la importante contribución a la consecución de esos objetivos de aspectos propios de sus competencias, como la movilidad de las personas empleadas, las formas de organización del trabajo, la capacitación de las plantillas para facilitar los procesos de transición ecológica, la garantía de entornos seguros y saludables, o las cuestiones de género, etc.[9].

El Dictamen califica a la negociación colectiva como "una herramienta de adaptación del mundo del trabajo al nuevo desafío de un modelo productivo sostenible integralmente" y vuelve a señalar algunos contenidos posibles para su abordaje por los agentes sociales, haciendo especial hincapié en la participación en la empresa de las personas trabajadoras:

a) la promoción de los derechos de información y consulta de la representación laboral sobre el comportamiento de la empresa en la adaptación al cambio climático, de conformidad con las normas y prácticas nacionales
b) la promoción de la capacitación de las personas trabajadoras en la materia;
c) la inclusión de cláusulas para fomentar la participación de las personas trabajadoras en cuestiones medioambienta-

[9] Declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos, de 30 de mayo de 2017, sobre el aprovechamiento del potencial de la economía verde para la creación de empleo, o en la Recomendación Conjunta, de 7 de octubre de 2021, sobre la economía circular en el marco del diálogo social.

les y en los comités competentes en materia de medio ambiente, cuando existan, en aquellas empresas de cada sector que hayan adquirido certificación ambiental, según la normativa ISO 14001 o EMAS;

d) la promoción de la constitución de órganos paritarios específicos en materia de ambiente, en la medida de lo posible, o bien la asunción de competencias en materia de medio ambiente y transición justa por el Comité de Seguridad y Salud.

En la práctica, la inclusión de este tipo de contenido en los convenios colectivos en España ha ido aumentando en los últimos años, en particular vinculado a la prevención de riesgos laborales e impulsada por las reformas legales llevadas a cabo a tal efecto. Es cierto, también, que se percibe un tímido crecimiento en otros ámbitos.

Los sectores de actividad donde se ubican tales convenios son diversos, aunque bastantes de ellos se sitúan en sectores en los que se contamina más; también en aquellas actividades que están ya padeciendo los efectos del cambio climático.

Pero también comienzan a extenderse (casi viralizándose) a sectores más tradicionales y *a priori* alejados de este tipo de contenido; y por ello existen convenios colectivos con contenido medioambiental en sectores con un menor impacto contaminante, como es el caso del sector de los seguros, la certificación e inspección, el marketing, los sindicatos, los servicios de prevención de riesgos laborales, la gestión de la intervención o integración social y la publicidad.

En fin, en cuanto hace al nivel óptimo para negociar este tipo de cláusulas, no cabe una aproximación reduccionista que pretenda ofrecer reglas generales[10]. Así, "cuanto más centralizada sea la estructura del sistema, mayores posibilidades existirán para la incorporación de compromisos globales de protección del medioambiente. Estos compromisos aparecen desvinculados de cuestiones puramente económicas. Por el contrario, la descentralización de la

[10] Por ejemplo, un convenio estatal sostiene que, sin perjuicio de la prioridad aplicativa establecida en el artículo 84.2 ET, la regulación establecida en el presente convenio colectivo servirá como contenido mínimo sobre la que pudiera establecerse en ámbitos inferiores, entre otras materias, respecto de las normas de medioambiente y seguridad y salud laboral, art. 1 XXI Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025).

negociación colectiva favorece la aparición de cláusulas mucho más específicas y apegadas a los supuestos concretos. En teoría, en este último supuesto se favorece una específica protección del entorno empresarial"[11]. Por lo que habrá de examinarse en cada concreta mesa negocial las posibilidades de introducir este tipo de cláusulas, su posible efectividad y las capacidades de desarrollo en instancias inferiores o cómo el acuerdo superior a podido fijar el camino por el que seguir avanzando.

A continuación, se van a analizar los espacios dejados por la norma para la introducción de cláusulas verdes en la negociación colectiva; se proporcionarán ejemplos extraídos de distintos convenios colectivos; y finalmente se ofrecerá una posible formulación tipo capaz de adaptarse a diversos sectores y niveles de negociación.

En cuanto a la tipología, se divide entre las pertenecientes a estrategias de adaptación al cambio climático (como las programáticas o las vinculadas a la prevención de riesgos laborales), a estrategias de mitigación (como las referidas al reciclaje, reducción de consumos, movilidad sostenible o el salario verde entre otras), y, por último, aquellas de carácter transversal que diseñan nuevas competencias o instancias representativas.

[11] Escribano Gutiérrez, J.: "La defensa del medio ambiente desde la negociación colectiva: análisis comparado", Cielo Laboral, núm. 2, 2023, https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/escribano_noticias_cielo_n2_2023-1.pdf.



4

estrategias de adaptación frente al cambio climático





4.1. CLÁUSULAS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DE CONTENIDO MEDIOAMBIENTAL

El primero y más embrionario de los contenidos "verdes" en la negociación colectiva ha sido aquel vinculado con la difusión y comunicación de los principios y valores aplicables al sector o, más habitualmente, a la empresa.

De este modo, la protección del medioambiente en sus inicios se incorporó a los convenios colectivos como simple declaración programática, con escaso (por no decir nulo) contenido normativo u obligacional[12] y con niveles de exigibilidad muy reducidos.

Estas cláusulas sirven como vía para concienciar y suponen una herramienta útil para sensibilizar sobre la importancia de las medidas y acciones empresariales en materia medioambiental entre las personas trabajadoras, así co-

[12] Art. 76 III Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía (BOE núm. 126, 21 de mayo de 2024); art. 176 III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE núm. 52, 28 de febrero de 2024).

mo un instrumento para difundir públicamente las acciones que llevan a cabo las empresas para procurar un menor impacto de su actividad en el medioambiente[13].

También puede ser un primer paso, una brecha abierta para introducir contenido medioambiental en las empresas o sectores; de tal modo que en posteriores negociaciones se avance en esa línea, siempre y cuando no se transforme en una cláusula inamovible e inmodificable.

Igualmente puede servir a la acción colectiva, a posteriores negociaciones o incluso en el ámbito judicial como arma para exigir a la organización productiva la adecuación de sus acciones con el ideario que consta en el texto convencional.

En fin, en ningún caso ha de ser utilizado este tipo de clausulado como estrategia de marketing (*greenwashing*) y publicidad (especialmente en los convenios de empresa), sino como guía a seguir y desarrollar contenidos vinculados a la sostenibilidad y a la lucha contra el cambio climático.

A continuación, se recogen ejemplos de este tipo de cláusulas:

–Algunos convenios hablan de responsabilidad compartida[14].

–Otros de programas de información y sensibilización tanto dentro de la empresa como para los consumidores[15].

–Abogan por una transición a una industria más sostenible y digital, que reduzca su huella ecológica, como respuesta a los desafíos del clima y el medio ambiente aprobados dentro del Pacto Verde Europeo, Green Deal, y el Pacto Europeo por el Clima de la Comisión Europea[16].

–A menudo incorporan afirmaciones sobre reciclaje, eficiencia energética o sostenibilidad medioambiental[17]: "la empresa

[13] AA.VV.: *Tendencias de sostenibilidad medioambiental en la negociación colectiva en España*, cit., p. 23.

[14] Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025).

[15] Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025).

[16] Art. 49 Conveni col•lectiu de treball de l'empresa NAS Support Office Barcelona, SL (BOP Barcelona de 13 de abril de 2026).

[17] Art. 35.9 convenio colectivo de 360 Recursos Humanos ETT, SL (BOE núm. 136, de 4 de junio de 2026); art. 44 I Convenio colectivo de Crit Procesos Auxiliares, SL (BOE núm. 222, de 15 de septiembre de 2025); art. 37 Conveni col•lectiu de treball de l'empresa Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SAU (BOP Barcelona, de 30 de diciembre de 2014); Art. 60 VII Convenio colectivo del grupo

reafirma su compromiso con la adopción de prácticas y políticas sostenibles y ecológicas. Para ello, implementará políticas de eficiencia energética y reducción de emisiones para minimizar su impacto ambiental. La empresa participará activamente en iniciativas medioambientales y de sostenibilidad, y desarrollará programas de responsabilidad social relacionados con el cambio climático y la protección del medioambiente. Con estas acciones, se busca contribuir positivamente en el entorno y promover un futuro más sostenible para todas las personas"[18]; "Las acciones orientadas a la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático tienen como objetivos principales (en el marco de la economía circular y la protección del clima), disminuir el consumo de recursos naturales, el uso eficiente de los recursos, la protección de la biodiversidad, la innovación y desarrollo de las nuevas tecnologías y el impulso e implementación de procesos y servicios respetuosos con el medioambiente, así como el diseño de un futuro con soluciones sostenibles y eficientes, además, de potenciar el aprovechamiento de la energía verde"[19]-

–Se comprometen a debatir sobre estas materias: "En consideración a todo ello, ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de las personas trabajadoras y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector (y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio), a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -previa fijación del orden del día concreto y de común acuerdo entre las partes- el cambio climático, los empleos verdes y la econo-

Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022); art. 37 Convenio colectivo de Crit Interim España ETT, SL (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2025).

[18] Art. 35.9 Convenio colectivo de 360 Recursos Humanos ETT, SL. (BOE núm. 136, de 4 de junio de 2026); Art. 44 Convenio colectivo de Crit Procesos Auxiliares, SL (BOE núm. 222, de 15 de septiembre de 2025). Art. 9 Convenio colectivo de Crit Interim España ETT, SL (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2025).

[19] Disposición adicional 5ª convenio colectivo de la empresa "UTE Mercamadrid compuesta por Prezero Gestión de Residuos, S. A., y Prezero España, S. A. U., y las personas trabajadoras adscritas al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos de la unidad alimentaria de Mercamadrid" (BO Comunidad de Madrid núm. 273, de 15 de noviembre de 2025).

mía circular en el contexto de una transición justa, así como la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual"[20]

–Señalan los principios que han de guiar la actuación empresarial, entre los que se incluye la sostenibilidad ambiental[21]: "mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente; fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente"[22].

–Se contemplan iniciativas sobre cómo los productos y servicios de la empresa en cuestión pueden ayudar a los clientes a aumentar su productividad y a reducir su impacto ambiental y su contribución al cambio climático[23].

–Promueven la implantación de mejores prácticas en las cuales se tendrán en cuenta las nacionales y las internacionales[24]

Algunos convenios enmarcan el compromiso medioambiental dentro de la responsabilidad social corporativa, en la esfera

[20] Disposición adicional 5ª convenio colectivo de la empresa "UTE Mercamadrid compuesta por Prezero Gestión de Residuos, S. A., y Prezero España, S. A. U., y las personas trabajadoras adscritas al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos de la unidad alimentaria de Mercamadrid" (BO Comunidad de Madrid núm. 273, de 15 de noviembre de 2025).

[21] Art. 5 Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Somiedo (BO Principado de Asturias, núm. 52, de 16 de marzo de 2023).

[22] Arts. 97 y 98 Convenio colectivo del Personal laboral de las empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón (BO Principado de Asturias, núm. 72, de 14 de abril de 2025); arts. 97 y 98 Convenio colectivo de empresa Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronato Dependientes (BO Principado de Asturias núm. 251, de 30 de diciembre de 2024)

[23] Art. 40 Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions España, SL (BOE núm. 249, de 15 de octubre de 2024); art. 40 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021).

[24] Arts. 97 y 98 Convenio colectivo del Personal laboral de las empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón (BO Principado de Asturias, núm. 72, de 14 de abril de 2025); arts. 97 y 98 Convenio colectivo de empresa Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronato Dependientes (BO Principado de Asturias núm. 251, de 30 de diciembre de 2024)

del *softlaw*[25]: "Es voluntad de la empresa y de los representantes sociales que suscriben este convenio colectivo, respetar y potenciar los principios de responsabilidad social corporativa que se exponen a continuación, con la finalidad de proseguir en la consecución de las más altas cotas de integración armónica de la Empresa en las sociedades en la que está implantada. En un mundo que enfrenta desafíos inmensos y urgentes: cambio climático, erosión de la biodiversidad, transición justa, etc., los criterios de desarrollo económico y social han cambiado profundamente. Para asegurar su sostenibilidad, una empresa debe poner en el centro de sus decisiones las cuestiones humanas, económicas y medioambientales. La política [de la empresa], se basa en el concepto «Todo Sostenible» que busca el equilibrio permanente entre el desarrollo de las personas, los resultados económicos y financieros (que garantizan la independencia) y la contribución positiva a nuestro planeta y sus habitantes (People, Profit, Planet). A través de esta dinámica, la ambición del Grupo es conseguir que nuestra razón de ser «Ofrecer a cada uno la mejor forma de avanzar» sea una realidad. [La empresa] tiene como misión contribuir al progreso de la movilidad, y quiere hacerlo mediante la innovación y la calidad y basando su desarrollo en sus valores de Respeto: a los clientes, a las personas, a los accionistas, al medio ambiente y a los hechos. La materialización de la estrategia «Todo Sostenible» se fundamenta en torno a 27 compromisos principales de actuación, entre los que podemos destacar los siguientes:

1. Salud y seguridad del personal.
2. Calidad y seguridad de productos y servicios.
3. Contribución directa al cambio climático (Alcances 1 y 2).
4. Impacto medioambiental de las materias primas.
5. Contribución indirecta al cambio climático (Alcance 3).

[25] Art. 35.9 convenio colectivo de 360 Recursos Humanos ETT, SL (BOE núm. 136, de 4 de junio de 2026); art. 44 I Convenio colectivo de Crit Procesos Auxiliares, SL (BOE núm. 222, de 15 de septiembre de 2025); Art. 37 Conveni col•lectiu de treball de l'empresa Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SAU (BOP Barcelona, de 30 de diciembre de 2014); art. 37 Convenio colectivo de Crit Interim España ETT, SL (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2025); Disposición adicional 2ª Conveni col•lectiu de l'empresa JCB Facility Service, SL BO Islas Baleares núm. 19, de 14 de febrero de 2017).

6. Respeto a los derechos humanos en toda la cadena de suministro.
7. Suministros sostenibles y relaciones responsables con los proveedores.
8. Desarrollo de productos y servicios más allá del neumático.
9. Diversidad e igualdad de oportunidades.
10. Ética empresarial.

El resto de los compromisos se centran en áreas medioambientales, sociales y de derechos humanos y en relación con el negocio […]. Cada año, el Grupo edita este documento, que contiene el «Informe de Desarrollo y Movilidad Sostenibles» y que tiene el doble objetivo de informar a las partes interesadas: inversores, clientes, proveedores, ONG, … y responder a sus obligaciones legales, tanto de carácter nacional como europeo, de acuerdo con las principales normas y recomendaciones internacionales"[26]

4.2. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO

Dentro de los impactos que el cambio climático acarrea en el ámbito productivo, uno de los que ha tenido más visibilidad debido a su gravedad es el causado en la salud humana y, en concreto, para las personas trabajadoras. Así, los fenómenos meteorológicos adversos, incluidos dentro de este término las olas de calor, lluvias torrenciales, inundaciones, sequías, tornados, tormentas o incendios, son cada vez más extremos y habituales.

Específicamente en el caso español, desde el primer Plan Nacional de Adaptación de 2006, se han realizado evaluaciones de impactos, vulnerabilidad y riesgos, destacando como riesgos climáticos la temperatura (olas de frío, calor, incendios), viento (ciclones, tormentas), agua (sequías, inundaciones, fuertes precipitaciones, escasez de agua) o terrenos (avalanchas, deslizamientos de tierras o hundimientos).

[26] Introducción Convenio colectivo de Michelín España Portugal, SA (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (Lasarte-Oria) (BOP Gipuzkoa núm. 179, de 15 de septiembre de 2023).

Las lluvias extremas son más comunes e intensas debido al cambio climático en casi todo el planeta, específicamente en Europa (un ejemplo de sus consecuencias desastrosas sufridas en la zona de Valencia, Andalucía y Castilla-La Mancha). Aumentan también los ciclones tropicales y las fuertes nevadas en zonas muy localizadas del planeta, mientras, simultáneamente, aumentan las sequías y las olas de calor.

En concreto, el aumento de las temperaturas globales debido al cambio climático provocará (está provocando) olas de calor más frecuentes y graves, causando un aumento de la mortalidad y una reducción de la productividad. Es más, según el último informe de la Organización Meteorológica Mundial, Europa es el continente que más rápido se calienta[27].

Desde luego, el trabajo productivo no es un ámbito estanco y desconectado de las condiciones climáticas, al contrario, el panorama descrito afecta directamente a las condiciones de trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. La unión indisoluble entre medioambiente interno y externo a la empresa conlleva que el daño al medio ambiente repercute (o puede hacerlo) en la salud de los propios trabajadores como personas (y ciudadanos) más próximos al agente contaminante.

Existen pruebas fehacientes de que el cambio climático y la degradación ambiental pueden provocar un deterioro de las condiciones de trabajo y un mayor riesgo de lesiones, enfermedades y muertes de origen laboral, que discurren en paralelo a aquellas que afectan al conjunto de la salud humana, animal y vegetal. Así, miles de trabajadores mueren por contaminación del aire en el lugar de trabajo (>860.000), radiación ultravioleta solar (> 18.960 sólo por cáncer de piel no melanoma) y enfermedades parasitarias y transmitidas por vectores (>15.170)[28]. Desde luego, los efectos van a diferir en función de los sectores de actividad y de las circunstancias concurrentes en las personas trabajadoras. Así, las personas más vulnerables a estos efectos del cambio climático serán también quienes tengan trabajos más precarios, haciendo

[27] WORD METEOROLOGICAL ORGANIZATION: *State of the climate in Europe 2022*, 2023, https://library.wmo.int/records/item/66206-state-of-the-climate-ineurope- 2022.

[28] OIT: *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, OIT, Ginebra, 2024, p. 1.

que estos sean más peligrosos y sucios (DDD: *dangerous, dirty and demanding/degrading work*) e incrementando el resto de los riesgos laborales pese al impacto transversal de la emergencia climática.

A continuación, se procede a resumir las consecuencias de los principales fenómenos meteorológicos extremos para conocer qué tipo de riesgos laborales causa cada uno:

–En primer lugar, el incremento sistémico de las temperaturas, incluyendo las olas de calor. Según las nuevas estimaciones de la OIT, cada año al menos 2410 millones de trabajadores están expuestos a un calor excesivo (es decir, más del 70 por ciento de todas las personas trabajadoras)[29]. Por territorios, la región de Europa y Asia Central registró el mayor aumento de la exposición al calor excesivo, con un incremento del 17,3% entre 2000 y 2020, aumento que es casi el doble de la media mundial (8,8% de 2000 a 2020)[30].

El término calor excesivo es un concepto que no responde a un único arco de temperaturas, sino que existen diferentes niveles establecidos por los distintos países para otorgar esta calificación y responde a la temperatura, el territorio de que se trate y ha de atender en el caso concreto a las circunstancias y factores personales y sociales concurrentes. Los umbrales adoptados en las legislaciones analizadas suelen ser de 29-30°C para el trabajo de alta intensidad, de 30-31°C para el trabajo de intensidad moderada y de 31,5-32,5°C para el trabajo de baja intensidad. No obstante, en los países con climas relativamente frescos, como Bélgica y Japón, estos umbrales de seguridad son más conservadores, siendo de 22-25 °C para el trabajo de alta intensidad, de 26-28 °C para el trabajo de intensidad moderada y de 29-30 °C para el trabajo de baja intensidad. La razón no es otra que la aclimatación: las personas que viven en climas más fríos están menos aclimatadas a temperaturas más altas y, por lo tanto, corren el riesgo de sufrir enfermedades relacionadas con el calor incluso con niveles de exposición más bajos[31].

[29] OIT: *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, cit., p. 11.

[30] OIT: *Heat at work: Implications for safety and health*, cit.

[31] OIT: *Heat at work: Implications for safety and health*, cit., pp. 44 y ss.

En España, Meteosalud ha publicado los umbrales de temperatura máxima con incidencia en la salud en función de los distintos territorios[32]: desde los 40 grados en zonas de Andalucía a los 23,9 en territorios asturianos.

El impacto de las altas temperaturas también dependerá de factores personales y sociales: las personas más vulnerables, de mayor edad, enfermas, menores y embarazadas van a ser los colectivos más afectados. Asimismo, es necesario disponer de diferentes umbrales de seguridad en función de la intensidad del trabajo[33] y el lugar donde se desarrolle, especialmente si es un trabajo al aire libre, con fuentes de calor, con superficies reverberantes o trabajo pesado o muy pesado prolongado. La duración y la intensidad del esfuerzo físico también contribuyen, así como las características de los equipos de protección individual (incluso a temperaturas ambiente moderadas, un alto nivel de aislamiento de la ropa, especialmente a través del EPI, puede alterar el equilibrio térmico del cuerpo)[34]. Al respecto, conviene tener presente la posible existencia de sesgos de género capaces de minimizar los riesgos en trabajos feminizados que exijan esfuerzo físico de carácter prolongado, pero no explosivo.

Este aumento de temperaturas y las sucesivas olas de calor que no cesan generan estrés térmico, el cual, a su vez puede desencadenar numerosas patologías. Este estrés térmico en el lugar de trabajo se refiere a la carga de calor excesiva a la que puede estar expuesto una persona trabajadora debido a diferentes factores contribuyentes, que actúan solos o combinados. Entre ellos se incluyen las condiciones ambientales, como la temperatura y la humedad del aire, y las fuentes de calor procedentes de entornos industriales, por ejemplo, fuentes emisoras de calor y maquinaria o las superficies reverberantes, como se ha apuntado.

Las altas temperaturas causantes del estrés térmico afectan en diferentes niveles a las personas que desempeñan una actividad productiva[35]. Así, los efectos

[32] https://www.sanidad.gob.es/areas/sanidadAmbiental/riesgosAmbientales/calorExtremo/docs/Anexo_II_Umbrales_zonas_meteosalud.pdf

[33] OIT: *Heat at work: Implications for safety and health*, cit., pp. 44 y ss.

[34] OIT: *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, cit., p. 16.

[35] MIÑARRO YANINI, M.: "La incidencia del cambio climático en la seguridad y salud en el trabajo:

leves acarrearían fatiga; sarpullido por calor o calor espinoso que se manifiesta como bultos o ampollas superficiales en la piel; síncope por calor[36]; calambre por calor o edema por calor; síntomas severos serían insolación; agotamiento por calor[37]; trastornos de electrolitos; las enfermedades cardiovasculares pueden agravarse, al igual que las enfermedades respiratorias; el estrés térmico puede inducir una lesión renal aguda o crónica; se reducen los procesos cognitivos y reflejos y los procesos mentales se producen más lentamente; en fin, causa más accidentes y lesiones[38] (superados los 30 grados centígrados, el riesgo de accidente laboral aumenta entre un 5 y un 7 por ciento[39]). Más en concreto, entre las enfermedades vinculadas con el estrés térmico baste mencionar las patologías respiratorias agudas y crónicas a causa del aumento de la contaminación atmosférica; dermatitis, foto-alergia, fototoxicidad, cáncer de piel, así como patologías oftalmológicas... por mayor exposición a rayos UV; golpes de calor[40] y otras manifestaciones dermatológicas producidas por la exposición a altas temperaturas; o, por no seguir, patologías infecciosas derivadas del aumento de vectores y empeoramiento de la calidad del aire interior. Sin olvidar cómo las altas temperaturas afectan a la salud mental, contribuyendo a causar depresión, ansiedad o irritabilidad y suicidio[41].

En fin, la exposición a un calor excesivo también puede au-

especial referencia a los riesgos laborales medioambientales", en AA.VV.: *Desafíos en la seguridad y salud en el trabajo para el siglo XXI (30 años de la Ley Prevención Riesgos Laborales 1995-2025)*, Murcia (Laborum), 2025.

[36] La pérdida de conciencia o desmayo son signos de alarma de sobrecarga térmica. La permanencia de pie o inmóvil durante mucho tiempo en un ambiente caluroso con cambio rápido de postura puede producir una bajada de tensión con disminución de caudal sanguíneo que llega al cerebro, NTP 922/2011: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos.

[37] Se produce principalmente cuando existe una gran deshidratación. Los síntomas incluyen la pérdida de capacidad de trabajo, disminución de las habilidades psicomotoras, náuseas, fatiga, etc. NTP 922/2011: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos.

[38] OIT: *Heat at work: Implications for safety and health*, cit., pp. 24 y ss.

[39] EUROFOUND: Working conditions and sustainable work. Job quality side of climate change, 2023, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/job-quality-side-climate-change, p. 13.

[40] Se desarrolla cuando la termorregulación ha sido superada, y el cuerpo ha utilizado la mayoría de sus defensas para combatir la hipertermia (aumento de la temperatura interna por encima de la habitual). Se caracteriza por un incremento elevado de la temperatura interna por encima de 40,5 °C, y la piel caliente y seca debido a que no se produce sudoración. NTP 922/2011: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos.

[41] OIT: *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, cit., p. 18.

mentar el riesgo de accidentes del trabajo y lesiones profesionales causados por problemas como palmas sudorosas, gafas de seguridad empañadas, mareos y reducción de la función cerebral[42]. Las exposiciones prolongadas pueden aumentar el riesgo de sufrir un accidente debido a la desorientación, las alteraciones del juicio, la pérdida de concentración, la reducción de la vigilancia y la fatiga[43]. La OIT ha calculado que cada año se atribuyen únicamente al calor excesivo 22,85 millones de lesiones profesionales y 18.970 muertes[44].

–Las inundaciones, sequías, vendavales, o incendios de 6ª generación han aumentado su frecuencia y su incidencia hasta el punto de volverse cada vez más extremos, dificultando o impidiendo la realización de determinadas actividades productivas y haciendo necesaria su evaluación y prevención en el ámbito laboral, con independencia de si se trabaja al aire libre o no, dado que los desplazamientos laborales son uno de los factores de riesgo a valorar en estos casos. Por tales motivos, la Inspección de Trabajo ha elaborado una guía frente a fenómenos meteorológicos adversos en 2025 para facilitar la comprobación de las condiciones de trabajo ante estas situaciones[45].

–El cambio climático trae aparejado un mayor riesgo de enfermedades transmitidas por vectores en las personas trabajadoras. Se prevé que el cambio climático altere la estacionalidad, la distribución y la prevalencia de este tipo de enfermedades a través de la modificación de los patrones meteorológicos, como el aumento de las temperaturas, la humedad y los regímenes de precipitaciones. Estas alteraciones pueden repercutir en la incidencia de la enfermedad a través de sus efectos sobre el tamaño de las poblaciones de vectores, sus tasas de supervivencia y su reproducción. Por ejemplo, la temporada de transmisión del dengue y la malaria podría aumentar entre 1 y 2 meses (eventualmente 6 meses en el caso de

[42] EU-OSHA: "Heat at Work - Guidance for Workplaces", 2023, https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/heat-work-guidance-workplaces.

[43] EU-OSHA: "Heat at Work - Guidance for Workplaces", cit.

[44] OIT: *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, cit., p. 1.

[45] https://oeitss.gob.es/informacion-y-normativa/documentacion/documentacion-prl.

la malaria) en el sur y el este de Europa de aquí a 2080[46]).

Dentro de las patologías causadas por vectores, destacan las zoonosis, que son enfermedades o infecciones que se transmiten de forma natural de los animales vertebrados a los humanos.

Según estimaciones de la OIT, cada año mueren más de 15.170 trabajadores debido a la exposición profesional a enfermedades parasitarias y vectoriales, como el paludismo, la tripanosomiasis, la enfermedad de Chagas, la esquistosomiasis, la leishmaniasis, la filariasis linfática, la oncocercosis, la cisticercosis, la equinococosis, el dengue, el tracoma, la fiebre amarilla y la rabia. Esto representa alrededor del 7,6% de todas las muertes debidas a enfermedades parasitarias y vectoriales. Sin embargo, es probable que estas cifras estén subestimadas debido a la insuficiencia de datos, ya que las exposiciones ocupacionales no siempre se reconocen o notifican[47].

En la Unión Europea, la Agencia Europea de Seguridad Alimentaria[48] considera cómo muchas enfermedades transmitidas por vectores se consideran actualmente enfermedades infecciosas emergentes o reemergentes en este territorio y las condiciones climáticas no hacen sino favorecer su expansión. En España, existe al respecto un Plan Nacional de prevención, Vigilancia y control de Enfermedades Transmitidas por Vectores, el último de 2023, revisado en 2024 que analiza las enfermedades causadas por *Aedes* y *Culex*[49]. Como frente a los anteriores riesgos, desde el ámbito laboral es necesario tenerlos presentes, evaluarlos y adoptar medidas preventivas acordes con las actuales condiciones bioclimáticas.

Por ejemplo, la NTP 411: Zoonosis de origen laboral detalla los riesgos y las medidas de prevención de seis zoonosis, el carbunco, la brucelosis, leptospirosis, hidatidosis, rabia, y virus de la enfermedad de Newcastle, muy vinculadas al sector agropecua-

[46] AGENCIA EUROPEA DE MEDIO AMBIENTE: "Climate change impacts, risks and adaptation", 2024, https://www.eea.europa.eu/en/topics/in-depth/climate-change-impacts-risks-and-adaptation?activeTab=fa515f0c-9ab0-493c-b4cd-58a32dfaae0a.

[47] OIT: "Peligros biológicos en el entorno de trabajo", en *Conferencia Internacional del Trabajo*, 2024 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_863845.pdf.

[48] https://www.efsa.europa.eu/es/topics/topic/vec- tor-borne-diseases

[49] https://www.sanidad.gob.es/areas/alertasEmergenciasSanitarias/preparacionRespuesta/Plan_Vectores.htm

rio, aun cuando, hoy en día, presentan un mayor riesgo aquellas metazoonosis, donde el huésped es invertebrado.

Esta Nota Técnica clasifica, acudiendo a la OIT, en tres categorías en función del grupo de animales que sirve de fuente de infección principal de la infección humana. Se trata de una clasificación abierta ya que las infecciones se transmiten de un grupo animal a otro y algunas de estas especies pueden incluirse en más de una categoría:

1. Animales domésticos, aves de corral y animales caseros: Constituyen el grupo más numeroso y comprenden infecciones como el carbunco, la brucelosis, la fiebre Q, leptospirosis, tuberculosis etc. Entre el grupo de trabajadores con mayor riesgo de exposición, figuran los ganaderos, granjeros, veterinarios, trabajadores de mataderos, de la lana y el pelo, etc.
2. Animales salvajes y merodeadores o sinantrópicos: Las zoonosis derivadas de este grupo son, entre otras, la peste, la tularemia, la salmonelosis, la leptospirosis, fiebre Q, etc. Los trabajadores con mayor exposición son los conservadores de animales salvajes, guardias rurales, leñadores, horticultores y otros trabajadores rurales.
3. Animales de laboratorio: Se incluyen en este grupo enfermedades infecciosas transmitidas principalmente por roedores y conejos de laboratorio, como por ejemplo la salmonelosis, fiebre por mordedura, leptospirosis, etc.

Dados los efectos del cambio climático, cada vez aparecerán más casos del grupo 2 no solo entre los colectivos de trabajadores enumerados, sino entre aquellos que presten servicios al aire libre (no necesariamente en territorios rurales) y contagios en los desplazamientos al ir y volver del lugar de trabajo o dentro de la jornada, con la dificultad que supone conocer e identificar el momento exacto de su contagio para que pudiera operar la presunción *iuris tantum* de lugar y tiempo de trabajo a efectos de su calificación como accidente de trabajo.

Frente al panorama dibujado, diversos instrumentos normativos y de planificación han avanzado estrategias dirigidas a prevenir y minimizar el impacto del cambio climático en la salud.

Sin embargo, no existe por ahora normativa preventiva específica en el ámbito laboral vinculada con los efectos del cambio climático. En cambio, se pueden encontrar referencias en el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 (COM/2021/323 final), cuando se ocupa de uno de sus tres objetivos clave (Anticipar y gestionar el cambio), pues reconoce que "el cambio climático también puede afectar a la salud y la seguridad de los trabajadores, por ejemplo, mediante al aumento de la temperatura ambiente, la contaminación atmosférica y los fenómenos meteorológicos extremos".

En el ámbito interno, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, en su Objetivo 2, afirma cómo "los efectos cada vez más acusados del cambio climático alertan sobre la necesidad de mejorar la protección de las personas frente a condiciones climatológicas más extremas" y por tal razón ha incorporado el reto de integrar la prevención de riesgos laborales derivados de los fenómenos meteorológicos provocados por el calentamiento global como parte de la adaptación a las transiciones socioeconómicas transformadoras el trabajo en general y en los nuevos empleos verdes en particular.

La propuesta sindical para el VI AENC sitúa las propuestas referidas a la seguridad y salud en el trabajo frente a los efectos del cambio climático en el marco de la transición ecológica y no del apartado referido a la prevención de riesgos. De un lado, promueve la incorporación de mecanismos de participación directa de los representantes legales a través de figuras de creación convencional como los delegados y las delegadas de medio ambiente y sostenibilidad y/o los Comités de Medio Ambiente paritarios, con competencias, entre otras, de identificación y evaluación de riesgos ambientales. De otro, pone el acento en las altas temperaturas, que pueden provocar golpes de calor y otras enfermedades agudas, y daños a la salud a largo plazo. Al respecto, apuesta por priorizar y reforzar las medidas de apoyo, asesoramiento y sensibilización a las empresas sobre gestión de riesgos del cambio climático, para que estas y las propias administraciones las concreten en cada ámbito. Considera igualmente importante promover la investigación sobre el impacto del

cambio climático en la seguridad y salud de las personas trabajadoras; abordar la codificación de las lesiones y la notificación de los accidentes relacionados con altas temperaturas; y reforzar el contenido convencional en esta materia cuando se desarrollen trabajos al aire libre, estableciendo medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras ante cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas, como establecer lista de tareas en riesgo y regular lugares de descanso como refugio.

En el ámbito de los proyectos normativos, la disposición final 5ª del RD-Ley 8/2024 encomienda al Gobierno la aprobación, en el plazo de doce meses, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, un reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral.

También existe ya un Anteproyecto de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de marzo de 2026 donde se pretende visibilizar los riesgos que trae aparejados el cambio climático en la salud laboral; y se integra su consideración como condición de trabajo en la evaluación de los riesgos, su protección y su prevención a fin de garantizar que dispongan del mismo nivel de protección, prevención y tutela que el reconocido para el resto de los riesgos laborales.

En el ámbito supranacional y únicamente hasta el momento en fase de propuesta, la Confederación Europea de Sindicatos adoptó el 4 de marzo de 2025 una resolución sobre los riesgos en el trabajo derivados del calor y del alza de las temperaturas solicitando la elaboración de una Directiva para proteger a las personas que trabajan del peligro creciente producido por el extremo calor. que incluya las siguientes exigencias clave[50]:

–Se deben establecer temperaturas máximas de trabajo vinculantes, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo específicas de cada sector, como la naturaleza y la intensidad del trabajo, y las actividades en interiores y exteriores.

[50] LAABAS EL GUENNOUNI, M.: "As Temperatures Rise, European Workers Face a Looming Threat", *Social Europe*, 30 de junio de 2025, https://www.socialeurope.eu/as-temperatures-rise-european-workers-face-a-looming-threat

–Los empleadores deben aplicar evaluaciones obligatorias del riesgo por calor, integrando indicadores avanzados que tengan en cuenta, por ejemplo, la temperatura, la humedad y la sombra/exposición a la luz solar y el flujo de aire.

–El estrés térmico debe definirse en la Directiva, 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 una persona trabajadora acumula un exceso de calor que, si no se libera al entorno, elevará la temperatura corporal central, lo que puede dar lugar a riesgos para la salud y a una reducción de la productividad.

–Las evaluaciones de riesgos deben ser inclusivas y garantizar que las evaluaciones del lugar de trabajo y las estrategias de prevención se diseñen para abordar los efectos específicos de la exposición al calor en el trabajo desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta también las necesidades y vulnerabilidades específicas de grupos como los trabajadores al aire libre, las empleadas embarazadas o en la menopausia, los trabajadores de edad avanzada, las personas con problemas de salud preexistentes y los trabajadores migrantes y/o temporeros, los trabajadores indocumentados y los que trabajan en condiciones precarias.

–Se debería promover nuevas medidas preventivas en el marco de los convenios colectivos, garantizando que los sindicatos participen en el diseño de las políticas en el lugar de trabajo.

–Los empleadores deben elaborar y aplicar planes de gestión del calor, que incluyan medidas adaptadas a las olas de calor y las condiciones meteorológicas extremas, con la obligación de supervisar sistemáticamente las alertas de los institutos meteorológicos nacionales. Estos planes deben incluir la educación y la formación de los empleadores, los trabajadores y los supervisores para reconocer los síntomas del estrés térmico y aplicar medidas de primeros auxilios. Los trabajadores deben tener derecho a revisiones médicas específicas y periódicas y a un seguimiento de su salud, lo que también puede ser una herramienta para evitar la infradeclaración del estrés térmico relacionado con el

trabajo, la radiación UV y otras enfermedades y accidentes. El empleador debe garantizar los planes de control de la salud, en cooperación con los sindicatos y los médicos del trabajo independientes, en particular en lo que respecta a los grupos de trabajadores vulnerables.

–Es necesario establecer un plan concreto de medidas preventivas basado en el enfoque STOP: Sustitución/eliminación del riesgo mediante la interrupción del trabajo cuando todas las medidas aplicadas hayan fracasado en evitar el riesgo.

–Los empleadores deben proporcionar medidas técnicas suficientes, como zonas de sombra, sistemas de climatización, acceso a agua potable e instalaciones sanitarias para los trabajadores; proporcionar equipos de protección individual frente al calor y deben aplicar medidas organizativas que incluyan, entre otras, programas de aclimatación, adaptación del horario de trabajo y la capacidad de regular el ritmo de trabajo, y pausas para refrescarse. Las evaluaciones de riesgos y las medidas organizativas también deben abarcar los desplazamientos al trabajo y el teletrabajo.

–Debe reafirmar el derecho de los trabajadores a interrumpir su trabajo sin consecuencias perjudiciales para ellos si se ven expuestos a un riesgo inmediato para su salud y seguridad, como un calor en el lugar de trabajo que supere los límites de temperatura establecidos y/o si el empresario no aplica las medidas de adaptación adecuadas.

–En fin, han de recopilarse datos estadísticos precisos y fiables a escala de la UE sobre las enfermedades y muertes relacionadas con el calor en el trabajo, con el fin de fundamentar la elaboración de políticas y su aplicación basadas en datos empíricos.

Desde luego, la correcta aplicación de la legislación preventiva actual obliga a tener en cuenta, evaluar y prevenir las circunstancias en las que las personas trabajadoras realizan su prestación de servicios, incluido, claro está, las condiciones climáticas o los distintos riesgos que concurran en cada momento. Como primer paso, la evaluación de riesgos permitirá a las empresas identificar este tipo de riesgos

profesionales y medir su magnitud, teniendo en cuenta no solo la gravedad del riesgo climático en sí, sino también la situación y condiciones específicas de cada una de las personas trabajadoras afectadas, lo cual puede determinar una vulnerabilidad diferente en cada una de ellas[51].

A la luz del impacto, es imprescindible identificar los riesgos causados por la temperatura, los factores que inciden en el estrés térmico (la temperatura del aire, la humedad relativa, la velocidad del viento, la radiación, la actividad metabólica y el tipo de ropa de trabajo[52]), en otros fenómenos extremos, en la radiación ultravioleta, o en los factores asociados a riesgos por vectores, evaluarlos y adoptar las medidas preventivas necesarias. Esta obligación nace del conjunto de la normativa preventiva, que no solo obliga a adoptar medidas de seguridad expresamente previstas en una norma jurídica, sino cuantas sean necesarias y adecuadas para la protección de la seguridad y salud de quienes trabajan en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14 LPRL), teniendo en cuenta, además, que el art. 4 LPRL entiende como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, incluyéndose dentro de las mismas tanto las de carácter técnico como las de naturaleza organizativa. El deber de garantizar una protección eficaz frente a los riesgos laborales derivados del cambio climático requiere una acción permanente de seguimiento en la actividad preventiva, dada la variabilidad ínsita a los mismos.

Con carácter general, cabe también el recurso al art. 21 LPRL si se dan las condiciones de "riesgo grave e inminente" definidas en el art. 4 LPRL, causado por los efectos del cambio climático, siempre que repercuta en la salud de la persona trabajadora y no quepan alternativas más seguras por la urgencia de la situación planteada.

Los convenios colectivos han comenzado a incorporar cláusulas específicas en materia de prevención de riesgos laborales,

[51] MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: "Cambio climático y prevención de riesgos laborales: esbozos de una relación necesaria pero todavía incipiente", en *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Aranzadi, Madrid, 2024, p. 350.

[52] NTP 922/2011: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos.

cambio climático y protección del medioambiente. En ocasiones programáticas ("las estrategias de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su orientación preferente hacia los riesgos específicos asociados al desempeño de los diferentes puestos de trabajo, se implementarán, en su caso, en coherencia con los objetivos, actuaciones y protocolos previstos en la normativa en cada momento vigente en materia de preservación del medio ambiente y de lucha contra el cambio climático, de forma que se contribuya con ello a una protección integral de la salud del personal laboral ante cualquier tipo de amenaza potencial a la que pudiera estar sujeto"[53]); en otras, ocupando los espacios abiertos o concedidos por la regulación legal.

Entre las previsiones que se pueden adoptar frente a las consecuencias ya examinadas del cambio climático, sobre todo en materia de estrés térmico, cabe apuntar (sin ánimo exhaustivo), las siguientes[54] (muchas de ellas incorporadas ahora en los protocolos climáticos):

–**Frente al estrés térmico**, aplican lo previsto en las NTP núm. 922 y la núm. 923, relativas al estrés término y sobrecarga térmica: evaluación de riesgos en los casos en que la evaluación demuestre que los trabajadores pueden correr ese riesgo, los empleadores deberían, si fuera practicable, eliminar la necesidad de trabajar en condiciones calientes o, si la eliminación no es practicable, deberían adoptar medidas para reducir el mismo. Un ejemplo de estas últimas es aquella cláusula que crea una comisión de estrés térmico: "Las condiciones ambientales son uno de los factores de riesgos de relevancia en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en los sectores industriales y dadas las condiciones actuales, se constituye esta comisión para el estudio del impacto que esta situación puede tener en el sector y proponer las medidas preventivas y de otra índole, como posibles adaptaciones temporales de la jornada que en ningún caso serían consideradas modificaciones sustanciales de contrato de

[53] Art. 144 Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid núm. 305, de 23 de diciembre de 2024).

[54] Siguiendo en la enumeración a OIT: *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, cit., p. 32.

trabajo y que puedan contribuir a minimizar aquel"[55].

–En caso de **estrés térmico, ventilación**. El diseño debería tener en cuenta los cambios de temperatura estacionales y repentinos del aire de reposición traído del exterior. Si la temperatura del aire es inferior a 36 °C, el hecho de aumentar el movimiento del aire (por ejemplo, con ventiladores) refrescará a los trabajadores; por encima de esa temperatura, esto hará que sientan más calor.

–**Frente a temperaturas extremas**, rociadores de agua, para complementar o reemplazar a la ventilación, aun cuando debería verificar primero el diseño de este sistema para asegurarse de que, al ser utilizado, el aumento de humedad no contrarreste el efecto de la disminución de la temperatura en el ambiente de trabajo

–**Ciclos de trabajo-reposo frente a temperaturas extremas** para los trabajadores expuestos, ya sea en el lugar de trabajo o en una sala de reposo con temperatura controlada. Los períodos de reposo deberían ser suficientemente extensos para permitir la recuperación de la persona trabajadora.

–**Prevén ropa de protección**[56]. En la selección de la ropa de protección, puede tenerse en consideración: (a) ropa reflectante en los casos en que la radiación es la principal causa del aumento de calor; (b) ropa aislante con superficies reflectantes (que dé libertad de movimiento para efectuar las tareas) en caso de exposición simultánea a un intenso calor radiante y a aire caliente; (c) ropa enfriada con aire, agua o hielo, en los otros casos y como posible complemento a a) y b) ya mencionados. Iguales previsiones han de realizarse vinculadas con las bajas temperaturas o con fenómenos de grandes nevadas.

–**Hidratación**. Para la conservación del balance hídrico, los empleadores deberían adoptar medidas a fin de que los traba-

[55] Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 203, de 20 de octubre de 2023).

[56] A la hora de elegir el tipo de ropa para un puesto de trabajo se debe tener en cuenta no solo que su aislamiento térmico sea reducido (posibilidad de intercambio térmico por convección) sino que también permita la evaporación del sudor de la piel. En ambientes muy calurosos, a menudo es necesario que la ropa proteja de quemaduras por contacto o de la radiación térmica, debe tenerse en cuenta que ello puede dificultar la evaporación del sudor, e incrementar el nivel de estrés térmico, NTP 922/2011: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos.

jadores puedan disponer fácilmente de agua ligeramente salada o de bebidas aromatizadas diluidas, y deberían alentarlos a beber por lo menos cada hora, proporcionándoles un punto cercano o haciendo los arreglos necesarios para hacerles llegar bebidas.

–En los casos en que sigue habiendo un cierto riesgo de estrés térmico, incluso después de haber adoptado todas las medidas de control, los trabajadores deberían ser supervisados de manera adecuada, con el fin de que puedan ser retirados del calor si aparecen síntomas de estrés térmico. Los empleadores deberían asegurarse de que se dispone de instalaciones de primeros auxilios, y de que se cuenta con personal formado para utilizar esas instalaciones.

–Informar y formar a las personas trabajadoras de los riesgos derivados del cambio climático.

–Adoptar un **Plan general de medidas contra el calor y contra los fenómenos meteorológicos extremos** que puedan producirse que recoja aquellas actuaciones más adecuadas teniendo en cuenta la actividad de la empresa y las condiciones en la que se desarrolla el trabajo.

–Procurar **que las personas trabajadoras no presten servicios en solitario** cuando haya temperaturas elevadas o alertas por otros fenómenos.

–Respecto a **las radiaciones ionizantes**, existen medidas específicas que se han de adoptar para mitigar las exposiciones de las personas trabajadoras al aire libre, semejantes a los previstos en caso de estrés térmico, como la realización de controles técnicos, provisión de zonas de trabajo a la sombra, y controles administrativos para evitar que el trabajo se realice bajo la luz solar directa durante las horas más calurosas del día. Entre las intervenciones eficaces también se incluye el uso de protectores solares y ropa de protección solar.

–Frente a las **zoonosis**, resulta de aplicación las previsiones de la Directiva 2000/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de septiembre de 2000, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos en el trabajo que obliga a reducir el

riesgo de exposición de los trabajadores a agentes biológicos en la medida de lo posible para proteger su salud; establece los requisitos mínimos para proteger a los trabajadores contra los riesgos biológicos, incluidos los causados por vectores de enfermedades, como mosquitos, garrapatas o roedores, que pueden transmitir infecciones, incluye medidas para la evaluación de riesgos, la protección de los trabajadores expuestos a estos riesgos y la aplicación de medidas de control para prevenir la exposición a agentes biológicos. También aborda la necesidad de formación e información para los empleados que puedan estar expuestos a estos riesgos en su lugar de trabajo.

A estos efectos, se pueden utilizar distintos tipos de métodos de control para reducir o controlar el riesgo de exposición a vectores portadores de enfermedades. Entre ellos se incluyen controles técnicos, como los mosquiteros insecticidas, controles administrativos, como el cambio de las horas de trabajo a horas en las que los vectores estén menos activos, y equipos de protección individual, por ejemplo, el uso de guantes especiales. Entre las herramientas e intervenciones de control de vectores probadas se encuentran las redes insecticidas de larga duración, la fumigación de interiores con insecticidas de acción residual, las pulverizaciones espaciales, los larvicidas, los molusquicidas y la gestión medioambiental para vectores diana específicos[57], siempre y cuando cumplan los estándares de protección medioambiental en su uso. Sin perjuicio todo ello de llevar a cabo aquellas acciones de información, formación, dotación de los adecuados equipos de protección individual y la existencia de un botiquín convenientemente provisto.

A) Adaptación del horario y paralización de la actividad por fenómenos meteorológicos adversos

El 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, modificado por el RD-Ley 4/2023, de 11 de mayo, regula las medidas a aplicar en caso de altas temperaturas y otros fenómenos meteorológicos extremos en trabajos que se desa-

[57] OIT: *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, cit., p. 82.

rrollen al aire libre y en aquellos que no puedan quedar cerrados.

Cuando las medidas adoptadas para garantizar la protección de las personas trabajadoras frente a las altas temperaturas u otros fenómenos meteorológicos sean insuficientes (y en conexión con el art. 23 RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo[58]) señala que habrá de incluirse la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

La norma parece apuntar tanto a una prohibición expresa contenida en los planes de prevención cuando se alcance una determinada temperatura o se produzca un fenómeno extremo que ponga en peligro la seguridad de las personas trabajadoras, o bien a una decisión organizativa empresarial en función de las circunstancias en cada momento concurrentes y ahí el convenio podría acotar o configurar los fenómenos.

Tradicionalmente numerosos convenios colectivos recogían la variación del horario en verano, usualmente en jornada continua, situándose en el capítulo o apartado dedicado a tiempo de trabajo y no a la seguridad y salud en el trabajo. La novedad comienza a aparecer cuando vinculan esa modificación del horario con el estrés térmico. Así, hay ya acuerdos que prevén la adaptación de las oficinas (no solo el trabajo en exteriores) a las condiciones derivadas del cambio climático: en casos de olas de calor anunciadas por organismos oficiales, se podrá adaptar el horario de 06:00 a 14:00 para las personas que lo soliciten[59]; otros prevén la elaboración de un protocolo dirigido a crear nuevo proceso de pausas en el caso de temperaturas extremas en el caso de que se superen los 35.º o sean inferiores a 3.º[60].

[58] Art. 23 RD 1561/1995: "Procederá la limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales especialmente nocivos en aquellos casos en que, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas".

[59] Art. 35 convenio colectivo de la empresa Schaeffler Iberia, S.L.U (BO Gipúzkoa núm. 54, de 20 de marzo de 2025).

[60] Art. 50 Convenio Colectivo de la empresa Dornier S.A. (BO Navarra núm. 70, de 8 de abril de 2025).

El apartado 3 del RD-Ley 4/2023 contempla el supuesto de la emisión por parte de la Agencia Estatal de Meteorología, o autonómicas, en su caso, de un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja[61] o rojo[62] (por calor o por otro fenómeno meteorológico adverso). Ante estas situaciones, la norma prevé que, si las medidas preventivas anteriores no garantizan la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

En este caso, en línea con la protección por evitación de la exposición al riesgo, ante esta situación de riesgo perfectamente objetivada, la norma exige un cambio de condiciones, que puede suponer la reducción o modificación de horas de trabajo o incluso la paralización de la actividad ante lluvias torrenciales u olas de calor, entre otros fenómenos adversos.

Sin embargo, no son numerosos ni habituales los convenios que atienden a este tipo de previsiones, habiéndose quedado incluidas, en su caso, en los denominados protocolos climáticos.

B) Permiso climático

La disposición final 2ª del RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, dictado en respuesta a la catástrofe provocada por las inundaciones de la DANA de octubre de 2024 en el levante, añade una nueva letra g) al art. 37.3 ET, e introduce un nuevo permiso laboral: "Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio

[61] El Plan nacional de predicción y vigilancia de fenómenos meteorológicos adversos. Meteoalerta de 2022 define nivel naranja como peligro importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves

[62] El Plan nacional de predicción y vigilancia de fenómenos meteorológicos adversos. Meteoalerta de 2022 define nivel rojo como peligro extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos.

de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47".

Este derecho no está previsto exclusivamente para las DANAs, también frente a otros fenómenos extremos como las olas de calor, o los incendios, y están dirigidos a proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos causados por los efectos del cambio climático y de otras catástrofes. Así lo recoge su Exposición de Motivos, "a la vista de las catastróficas consecuencias de los fenómenos atmosféricos de las últimas semanas y de la previsible recurrencia de este tipo de fenómenos y otras catástrofes en el futuro, se hace necesario establecer, con carácter permanente y estable en la ordenación de las relaciones de trabajo, soluciones que permitan que las empresas y las personas trabajadoras puedan llevar a cabo sus actividades en condiciones de seguridad jurídica y de protección de la seguridad y salud. El impacto del cambio climático es especialmente relevante en el ámbito laboral y la necesidad de afrontarlo normativamente se hace impostergable para garantizar la seguridad de las personas trabajadoras y las empresas. [… Y] es imprescindible instaurar medidas que utilicen los mecanismos tradicionales del derecho del trabajo para que, ante catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, nadie ponga en riesgo su integridad. No actuar, una vez que se constata la cada vez más frecuente afectación de la crisis medioambiental a las relaciones de trabajo, constituiría una suerte de negacionismo climático peligroso para quienes trabajan".

Las causas que justifican este permiso de hasta cuatro días son diversas. Obedecen tanto a la imposibilidad de acudir al centro de trabajo por circunstancias vinculadas al desplazamiento, como a la existencia de riesgo grave e inminente, incluyendo, pero no limitando, a las debidas a catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos (que no extremos).

La heterogeneidad de causas y su indeterminación permiten a la negociación colectiva concretar en cada caso el procedimiento y apreciación del supuesto de hecho, pese a la intención del RD-Ley 8/2024 de dotar de reglas claras al respecto.

Otro de los caballos de batalla es que este derecho vinculado a la necesidad de proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras está jerárquicamente subordinado a la posibilidad de desarrollar la prestación laboral a distancia, de tal modo que, si fuera posible la continuidad de la actividad por tal vía, no procedería el permiso, necesitando también de especificación esta posibilidad. Así lo indica el último párrafo del precepto "cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados".

De extenderse más allá de ese límite de cuatro días, la empresa puede declarar la suspensión (o reducción de la jornada) por fuerza mayor temporal, en virtud de la introducción de dos nuevos párrafos en el art. 47.6 ET por su disposición final 2ª[63].

Pese a la necesidad de desarrollo y concreción que precisa este permiso, la mayoría de convenios colectivos que han comenzado a regular el permiso climático reproducen en todo[64],

[63] La fuerza mayor temporal "también estará determinada por el mantenimiento, transcurridos los cuatro días previstos en el artículo 37.3.g), de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, salvo que sea posible el trabajo a distancia en los términos recogidos en dicho precepto. Por el contrario, las circunstancias del párrafo anterior no serán constitutivas de fuerza mayor durante la duración del permiso del artículo 37.3.g). Durante la misma, solo podrá justificarse la fuerza mayor en base a otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente".

[64] Art. 39 Convenio colectivo da empresa GALVENTUS SERVICIOS EÓLICOS, SL (BOP Pontevedra núm. 88, de 12 de mayo de 2026); Art. 14 convenio colectivo de la empresa Procter & Gamble Mataró, S.L.U. (centro de Mequinenza) (BOP Zaragoza núm. 184, de 12 de agosto de 2026); art. 33 Convenio Colectivo del sector de operadores logísticos de Sevilla y provincia (BOP Sevilla núm. 144, de 28 de julio de 2026); art. 14 convenio colectivo provincial para empresas y personas trabajadoras del sector de panadería, bollería y pastelería de Segovia (BOP Segovia núm. 92, de 3 de agosto de 2026); art. 27 V Convenio colectivo de Euro Depot España (BOE núm. 190, núm. 5 de agosto de 2026); art. 14 convenio colectivo provincial de las empresas distribuidoras de energía eléctrica de la provincia de Córdoba (BOP Córdoba núm. 146, de 30 de julio de 2026); art. 21 IV convenio colectivo para el sector de grúas móviles autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León núm. 135, de 15 de julio de 2026); art. 19 Convenio colectivo del sector Detallistas y Autoservicio de Alimentación de Zaragoza) BOP Zaragoza núm. 180, de 7 de agosto de 2026); art. 27 convenio colectivo provincial para la "actividad de comercio de Ávila y provincia (BOP Ávila núm. 144, de 29 de julio de 2026); anexo III Convenio colectivo provincial do sector de derivados do cemento da Coruña (BOP A Coruña núm. 135, de 20 de julio de 2026); art. 58 Convenio colectivo para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 178, de 23 de julio de 2026); art. 13 convenio colectivo de la entidad Valencia Club de Fútbol, SAD (BOP Valencia

suprimiendo el último párrafo referido al teletrabajo[65] o en una parte más escueta[66] el literal del art. 37 ET.

núm. 138, de 22 de julio de 2026); art. 19 convenio colectivo provincial de establecimientos sanitarios y clínicas privadas (BOP Granada núm. 137, de 20 de julio de 2026); art. 21 convenio colectivo del personal laboral del Exmo Ayuntamiento de Paterna de Rivera (BOP Cádiz, núm. 149, de 5 de agosto de 2026); art. 29 convenio colectivo del sector de Lavanderías Industriales de Zaragoza (BOP Zaragoza núm. 163m de 18 de julio de 2026); art. 31.bis convenio colectivo de la empresa Mancomunidad de Servicios Sociales Las Cañadas (BO Comunidad de Madrid núm. 182, de 1 de agosto de 2026); art. 25 convenio colectivo de la empresa Aquona Gestión de Agua, S.A.U. (BOP Burgos núm. 131, de 15 de julio de 2026); art. 25 conveni collectiu de treball de l'empresa Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua (BOP Barcelona, de 10 de julio de 2026); art. 22 III Convenio colectivo de Swiftair, SA. (BOE núm. 168, de 11 de julio de 2026); art. 23 convenio colectivo para la empresa «Aquona Gestión del Agua, S.A.U.» de las provincias de Segovia y Valladolid (BO Castilla y León n.um. 117, de 19 de junio 2026); art. 24 convenio colectivo de la empresa Fundación Zorroaga (BO Gipuzkoa núm. 132, de 15 de julio de 2026); art. 18 Convenio Colectivo Provincial para las faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BOP Ávila, núm. 127, de 6 de julio de 2026); art. 10 convenio colectivo de trabajo del sector de industria de la madera de Palencia y Provincia (BOP Palencia núm. 78, de 1 de julio de 2026); art. 78 Conveni col•lectiu de treball de l'empresa Snop Estampación, SA (BOP Barcelona, de 26 de junio de 2026); art. 18 Conveni col•lectiu de treball de l'empresa Isoquimen SL (BOP Barcelona, de 26 de junio de 2026); art. 28 Conveni col•lectiu de treball de l'empresa Pastisfred, S.L.U (BOP Tarragona, de 2 de julio de 2026); art. 39 Convenio Colectivo de la Empresa Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM (BOP Málaga, de 2 de julio de 2026); art. 64 Convenio regulador de las condiciones laborales del personal al servicio del Instituto Foral de la Juventud (BO Territorio Histórico de Álava, núm. 75, de 3 de julio de 2026); art. 27 Convenio colectivo de Vocento.Medios, SAU. (BOE núm. 198, de 13 de agosto de 2026); art. 22 convenio colectivo de Editorial Prensa Valenciana, SAU (BOP Valencia núm. 154, de 13 de agosto de 2026); art. 17 Convenio Colectivo de la empresa INTERLUN, SL (BO Extremadura núm. 157, de 14 de agosto de 2026); Art. 28 Convenio colectivo del Grupo Nueva Pescanova (BOE núm. 27, de 30 de enero de 2026).

[65] Art. 31 Convenio colectivo de Servicios y Mantenimientos JOGA S.L. - Limpeza industrial da refinería de Repsol-Petróleo da Coruña (BOP A Coruña núm. 153, de 13 de agosto de 2026); art. 55 Convenio Colectivo de la empresa Bridgestone Europa NV/SA, Sucursal España de Ventas (BO Comunidad de Madrid, núm. 151, de 27 de junio de 2026); art. 28 convenio colectivo de la empresa Saloro sociedad limitada unipersonal, para su centro de trabajo de Barruecopardo (BOP Salamanca núm. 105, de 4 de junio de 2026); art. 17 Convenio Colectivo de la Empresa "Refresco Iberia, S.A.U. (BOP Sevilla, núm. 103, de 1 de junio de 2026); art. 26 IV Convenio Colectivo para «Castillo de Benavente, S.A. -Centros Especiales de Empleo- (BO Castilla y León núm. 105, de 3 de junio de 2026) Art. 13 CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CEUTA (BO Ciudad de Ceuta núm. 6642, de 11 de agosto de 2026), art. 37 Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones de Valencia (BOP Valencia núm. 149, de 6 de agosto de 2026); art. 17 II Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL (BOE núm. 178, de 23 de julio de 2026); art. 31 convenio colectivo das persoas traballadoras do servizo de cociña do Complexo Hospitalario Universitario de Vigo (Hospital Álvaro Cunqueiro, Hospital Meixoeiro, Hospital Nicolás Peña), adscritas á empresa Medirest Servicios Alimentarios, S.L.U. (BOP Pontevedra núm. 126, de 6 de julio de 2026); art. 16 convenio colectivo das persoas traballadoras do Hospital Provincial e Hospital Montecelo de Pontevedra, adscritos á empresa Acciona Facility Services S.A. (BOP Pontevedra, núm. 126, de 6 de julio de 2026).

[66] Art. 18 Convenio Colectivo de la Empresa INVALSUR LOGISTICA S.L. (BO Ciudad de Ceuta núm. 66839, de 31 de julio de 2026); art. 16 Convenio colectivo de Heineken España, SA (BOE núm. 160, de 2 de julio de 2026); Art. 24 Convenio colectivo estatal de grandes cadenas comerciales del sector de comercio textil y del calzado (BOE núm. 185, de 30 de julio de 2026); Art. 19 convenio colectivo de Estacionamientos y Servicios, SAU (BOP Valencia, núm. 110, de 11 de junio de 2026); Art. 24 Convenio Colectivo de la Empresa Limpieza de Torremolinos, Sociedad Anónima (BOP Málaga, de 12 de mayo de 2026).

Muy pocos optan por reformular el permiso[67] ("Los trabajadores dispondrán de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor"[68]).

No faltan cuantos piden justificación también a este permiso sin aclarar cuál sería ("documentos legales")[69] o aplican lo previsto en las normas generales para los permisos[70].

Algunos convenios en materia de teletrabajo se remiten a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de teletrabajo[71]; alguna cláusula parece obligar al teletrabajo ("cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa deberá establecerlo en las condiciones que recoge el presente artículo"[72]); otros pactos someten el

[67] Cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente derivada de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de cuatro días remunerados, prorrogables mientras persista la situación de riesgo. Este derecho se ejercerá sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las medidas legalmente previstas, incluido el ERTE por causa de fuerza mayor, cuando proceda, Anexo II Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa BUTAGAS, SA (BO Extremadura núm. 33, de 18 de febrero de 2026).

[68] Art. 24 Convenio Colectivo de la Empresa Limpieza de Torremolinos, Sociedad Anónima (BOP Málaga, de 12 de mayo de 2026).

[69] Art. 16 Convenio colectivo de Heineken España, SA. (BOE núm. 160, de 2 de julio de 2026).

[70] Normas generales: a) La petición debe constar por escrito. b) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo imposibilidad justificada o causa de fuerza mayor. c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente, exceptuando aquellas ausencias que, a tenor de la legislación vigente, no requieran justificación. d) En la regulación no prevista en este precepto se observará el establecido en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, art. 18 Convenio colectivo Insuíña, S.L. (BO Galicia núm. 11, de 19 de enero de 2026).

[71] Art. 84 X Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (BO Castilla-La Mancha núm. 145, de 31 de julio de 2026); Art. 8.2 Convenio colectivo de Tubacex Tubos Inoxidables, SAU (TTI) y Acería de Álava, SAU (ACERÁLAVA) (BO Territorio Histórico de Álava núm. 82, de 20 de julio de 2026).

[72] Art. 38 Convenio colectivo de Vocento.Medios, SAU. (BOE núm. 198, de 13 de agosto de 2026).

teletrabajo a acuerdo cuando las funciones lo permitan y no exista riesgo[73]; en fin, alguna cláusula no consideran computable ese tiempo teletrabajado como teletrabajo a efectos de la regulación convencional en la empresa[74].

Incluso prevén cómo, en caso de imposibilidad de acceso al puesto, también podrá acordarse una reubicación provisional del centro de trabajo si existieran otros alternativos más accesibles, previa conformidad de la persona trabajadora[75]

Escasos son aquellos que incorporan alguna previsión más específica, como aquella que aclara que las horas no trabajadas por la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso no se recuperarán[76]; o que "el tiempo de ausencia derivado de este permiso tendrá la consideración de permiso retribuido no recuperable, sin merma de retribuciones ni afectación a complementos vinculados a la asistencia, puntualidad o productividad"[77].

También se insiste en que "el disfrute de este permiso no podrá ser causa de sanción, perjuicio ni discriminación, ni será tenido en cuenta negativamente en evaluaciones, promociones u otros aspectos laborales u organizativos"[78].

Otros definen servicios esenciales a efectos de excepcionar este permiso en función de la actividad desarrollada: "a estos efectos, se considerarán servicios esenciales aquellos relacionados con la atención directa o indirecta a personas dependientes y que tienen que prestar

[73] Art. 46 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026).

[74] Anexo IV V Convenio colectivo estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS (BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2025).

[75] Art. 95 Convenio colectivo del Sector Comercio Vario (BO Comunidad de Madrid núm. 183, de 2 de agosto de 2025).

[76] Art. 23 Convenio Colectivo de las Trabajadoras y Trabajadores del Sector de Pizarra (BO Castilla y León núm. 57, de 24 de marzo de 2026).

[77] Art. 95 Convenio colectivo del Sector Comercio Vario (BO Comunidad de Madrid núm. 183, de 2 de agosto de 2025).

[78] Art. 95 Convenio colectivo del Sector Comercio Vario (BO Comunidad de Madrid núm. 183, de 2 de agosto de 2025).

apoyo en actividades básicas de la vida diaria, entre ellos, trabajadores de las residencias, centros de día, viviendas tuteladas y servicios de ayuda a domicilio. Los empleados pertenecientes a estos centros y servicios serán considerados personal esencial durante la vigencia del permiso climático. Estos empleados deberán garantizar la continuidad de los servicios esenciales, pudiendo ser requeridos para acceder al centro de trabajo incluso en situaciones de emergencia, siguiendo los protocolos de seguridad establecidos y contando con los medios de transporte y protección adecuados"[79].

Alguno concede días de permiso adicionales vinculados a la actualización del riesgo: "dos días mientras dure el hecho causante para atender los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador/a y que impidan al empleado/a residir en la misma"[80].

Como buenas prácticas, destacan aquellos acuerdos que tratan de aclarar cuáles son las causas justificadas (se entenderán como condiciones meteorológicas extraordinarias, a efectos de este artículo: nevadas intensas, lluvias torrenciales, inundaciones, olas de calor o frío extremo, calima, tormentas eléctricas severas, fuertes rachas de viento, o cualquier otro fenómeno atmosférico que haya dado lugar a la emisión de alertas oficiales (nivel naranja o rojo) por parte de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) u otras autoridades competentes, y que afecte significativamente a la movilidad de las personas trabajadoras o a la seguridad en su desplazamiento[81]), incluyendo alguna no contemplada en el art. 37 ET (el permiso podrá ejercerse en los casos en que, como consecuencia de dichos fenómenos, la persona trabajadora deba permanecer en su domicilio para atender a hijos/as menores, personas dependientes o mayores a su cargo, cuando se produzca el cierre de centros educativos,

[79] Art. 47 XI convenio colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunitat Valenciana (BO Comunidad Valenciana núm. 10223, de 27 de octubre de 2025).

[80] Art. 14 convenio colectivo de la empresa Procter & Gamble Mataró, S.L.U. (centro de Mequinenza) (BOP Zaragoza núm. 184, de 12 de agosto de 2026)

[81] Art. 95 Convenio colectivo del Sector Comercio Vario (BO Comunidad de Madrid núm. 183, de 2 de agosto de 2025).

suspensión del transporte escolar o servicios asistenciales[82]).

Asimismo, establecen cómo justificar el permiso: "la persona trabajadora deberá comunicar con la mayor antelación posible su imposibilidad de acudir al trabajo o la necesidad de acogerse a este permiso, y justificarlo mediante informes meteorológicos, comunicaciones de autoridades, cortes de transporte, cierres escolares u otros medios válidos en derecho"[83].

En fin, algún convenio recoge un protocolo interno respecto del permiso retribuido por riesgo climático[84]:

1. Objeto del protocolo.

Regular las condiciones, procedimiento y documentación necesaria para que las personas trabajadoras puedan solicitar el permiso retribuido por fenómenos meteorológicos adversos, conforme a lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2024.

2. Ámbito de aplicación.

Este protocolo aplica a todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de su modalidad contractual o centro de trabajo.

3. Qué es el permiso climático.

El permiso permite ausentarse hasta 4 días retribuidos cuando exista algún fenómeno meteorológico extremo que impida:

–El acceso seguro al centro de trabajo.

–El desplazamiento habitual desde el domicilio.

–El desempeño de la actividad laboral por catástrofes naturales o alertas climáticas graves (inundaciones, incendios, tormentas severas, DANA, etc.).

4. Condiciones para solicitar el permiso.

La persona trabajadora podrá solicitar el permiso cuando concurra alguna de estas situaciones y siempre que afecten directamente a la persona trabajadora en su desplazamiento:

4.1. Imposibilidad objetiva de desplazamiento.

–Cortes de carreteras, transporte público suspendido o limitado.

[82] Art. 95 Convenio colectivo del Sector Comercio Vario (BO Comunidad de Madrid núm. 183, de 2 de agosto de 2025).

[83] Art. 95 Convenio colectivo del Sector Comercio Vario (BO Comunidad de Madrid núm. 183, de 2 de agosto de 2025).

[84] Disposición adicional 4ª Convenio Colectivo del centro de trabajo de la empresa Hospital Quirón Salud CLIDEBA (BO Extremadura núm. 129, de 7 de julio de 2026).

–Riesgo grave para la integridad física (alertas rojas o naranjas emitidas por AEMET).

4.2. Catástrofes naturales.

–Inundaciones, incendios forestales, deslizamientos, tormentas severas, etc., que afecten al entorno del domicilio o trayecto habitual.

4.3. Orden o recomendación oficial.

–Declaración de emergencia, confinamiento preventivo o instrucciones de protección civil.

4.4. Imposibilidad de acceso al centro de trabajo

–Daños en las instalaciones.

–Cierre temporal por motivos de seguridad.

5. Compatibilidad con el teletrabajo.

Cuando sea posible realizar la actividad en modalidad de trabajo a distancia, la empresa podrá ofrecer esta alternativa, pero no puede imponerse si las condiciones climáticas también afectan al domicilio (por ejemplo, cortes de luz, inundaciones, etc.).

6. Retribución.

El permiso es 100% retribuido, sin descuento salarial ni de días de vacaciones.

C) Derecho de información en caso de catástrofe y otros fenómenos meteorológicos adversos

El RD-Ley 8/2024 introduce un nuevo derecho de información destinado a la representación de las personas trabajadoras en el art. 64 ET: tiene derecho a ser informada "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".

Los sujetos receptores de la información son los representantes unitarios (y los delegados sindicales allí donde hubiera), no estando atribuido este nuevo contenido del derecho de información a los delegados de prevención. En todo caso, deja a salvo los derechos a estos efectos previstos en la normativa preventiva.

En cuanto a su contenido, estaría integrado por aquellas medidas de actuación previstas en la planificación preventiva en caso de "alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos", estuvieran recogidas en la negociación colectiva (no necesariamente de empresa) o no. Asimismo, deberían incluirse aquellas adoptadas de urgencia en un momento dado como reacción a una catástrofe efectivamente producida.

La nueva competencia se limita al nivel más bajo de participación, la información, siendo deseable que, en el convenio colectivo, se incluyera el derecho de consulta a la representación unitaria previamente a su diseño por la empresa y las personas técnicas de prevención.

Sin embargo, escasísimos son los acuerdos que recogen este derecho[85] de forma autónoma o en el apartado referido a la representación, pues se ha preferido incorporarlo a los protocolos climáticos examinados a continuación.

[85] Anexo IV V Convenio colectivo estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS (BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2025).

D) Protocolos climáticos

El art. 85 ET introduce un nuevo contenido en la negociación colectiva: "a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos".

Frente a los riesgos climáticos examinados, estos protocolos proporcionan seguridad jurídica a las personas trabajadoras sobre las medidas de prevención y los procedimientos de actuación y ya han aparecido diversas guías destinadas a facilitar su negociación[86]. La existencia de un mecanismo interno, ágil y previamente acordado, es clave para activar sin demoras innecesarias las medidas de protección laboral.

Los convenios colectivos han comenzado a incorporar estos protocolos[87] dando pequeños pa-

[86] Así sucede con AA.VV.: *Orientacions per a l'elaboració de protocols per a la prevenció de riscos laborals en situacions d'emergències per fenòmens meteorològics adversos*, Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2026, https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/Estrategia-Catalana-de-Seguretat-i-Salut-Laboral-2021-2026/Protocol-meteorologic_cat_acces.pdf.

[87] Anexo VII III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU,

sos[88]. De este modo, aparecen las siguientes cláusulas[89]:

–Se identifican convenios colectivos que aluden a la necesidad de establecer medidas preventivas frente a eventos climáticos adversos, pero se limitan a formular un llamamiento genérico para que en el futuro el convenio incorpore dicho protocolo[90] ("Las empresas establecerán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos"[91]);

–Dilatan su pacto hasta la entrada en vigor del Real Decreto sobre riesgos climáticos[93].

–Algunos instrumentos sectoriales han incorporado protocolos de aplicación subsidiaria en caso de inexistencia en la empresa[94]: "En lo que respecta a la negociación de protocolos de actuación que recojan medidas de prevención específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, conforme al artículo 85.1 ET, las partes acuerdan que, llegado el caso, se estará a lo previsto en los protocolos de la empresa o, en su defecto, lo previsto en el convenio del sector"[95].

y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 27, de 30 de enero de 2026). Un ejemplo de planes de actuación en AA.VV.: *El impacto del cambio climático sobre la salud en el trabajo*, CC.OO. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, Madrid, 2023, pp. 212 y ss.

[88] Art. 45.bis V Convenio colectivo de Bofrost*, SAU (BOE núm. 80, de 2 de abril de 2025).

[89] AA.VV.: "Informe sobre nuevos riesgos sociales derivados de fenómenos meteorológicos extremos", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 71, 2025.

[90] Art. 38 Convenio colectivo de Crit Interim España ETT, SL (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2025); Disposición adicional 2ª convenio colectivo de la empresa Consejo General de la Abogacía Española (BO Comunidad de Madrid núm. 44, de 21 de febrero de 2026); Art. 23 convenio colectivo de la empresa Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U (BO Región de Murcia núm. 248, de 25 de octubre de 2025); Disposición adicional 6ª convenio colectivo de la mercantil Televisión Popular del Mediterráneo, SA (BOP Valencia núm. 213, de 6 de noviembre de 2025).

[91] Art. 44 convenio colectivo provincial para la "actividad de comercio de Ávila y provincia (BOP Ávila núm. 144, de 29 de julio de 2026); art. 48 Convenio Colectivo Provincial para las faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BOP Ávila, núm. 127, de 6 de julio de 2026).

[92] Disposición adicional 1ª convenio colectivo de la empresa Ramón Sabater, S.A.U. (BO Región de Murcia núm. 43, de 21 de febrero de 2026).

[93] Art. 55 VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 236, de 1 de octubre de 2025).

[94] Anexo IV convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del calzado de la provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 250, 31 de diciembre de 2025).

[95] Disposición adicional 3ª convenio colectivo Gruporaga,s.a.u. centro de trabajo "servicio de limpieza viaria de la Línea de la Concepción (BOP Cádiz núm. 88, de 12 de mayo de 2026).

En cambio, en otros el protocolo diseñado en el convenio sectorial es un mínimo que puede desarrollarse a nivel de empresa: Las previsiones de este Protocolo, por su carácter sectorial, podrán complementarse y adaptarse mediante la elaboración de protocolos específicos para cada empresa de trabajo. Estos protocolos específicos no podrán suponer, en ningún caso, una disminución de las medidas de seguridad previstas en el presente Protocolo y deberán negociarse con la RLPT, allí donde exista[96].

–Encomiendan su regulación al ámbito de la empresa[97] o de cada centro[98]; o prevén su desarrollo a nivel local en caso de convenios de empresa con varios centros por toda la geografía española[99].

–Crean una comisión para su negociación[100]: "Se establecerá una comisión paritaria en la que se negociaran protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos"[101]. Y adjudican la negociación al comité de seguridad y salud[102]; o a la dirección y el comité intercentros (con participación, en su caso, de delegados de prevención) y se revisará ante cambios relevantes y, en todo caso, tras episodios significativos, dejando constancia documental y garantizando su difusión[103] .

–Diseñan las líneas o ejes que ha de abordar el protocolo[104]:

[96] Art. 57 convenio colectivo de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados (BOP Valladolid núm. 102, de 2 de junio de 2026).

[97] Disposición adicional 9ª Convenio colectivo para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 178, de 23 de julio de 2026); art. 8 convenio colectivo del sector tomate fresco (Manipulado y Envasado) (BO Región de Murcia núm. 5, de 8 de enero de 2026).

[98] Art. 41 Convenio colectivo del Grupo Nueva Pescanova (BOE núm. 27, de 30 de enero de 2026).

[99] Anexo V VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 270, de 10 de noviembre de 2025).

[100] Disposición transitoria 6ª Convenio colectivo del personal técnico de mantenimiento de Swiftair, SA (BOE núm. 43, de 18 de febrero de 2026).

[101] Disposición transitoria 6ª III Convenio colectivo de Swiftair, SA. (BOE núm. 168, de 11 de julio de 2026)

[102] Art. 8 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ayuntamiento de Zafra (personal laboral) (BO Extremadura núm. 33, de 18 de febrero de 2026).

[103] Art. 89 V Convenio colectivo de Euro Depot España (BOE núm. 190, núm. 5 de agosto de 2026)

[104] Art. 33 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, y su personal adscrito al centro de trabajo del Ecoparque de Mérida (BO Extremadura núm. 41, de 2 de marzo de 2026); Anexo IV convenio colectivo del sector de Comercio de Materiales de Construcción de la Provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 223, de 20 de noviembre de 2025). Art. 40 Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio Textil (Mayor y Menor) de la provincia

En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados; se incluirá la identificación de los riesgos *in itinere* ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados; dentro de su contenido se especificará en qué condiciones se activará el procedimiento; las personas responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo; o la obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible[105]. Obligan a que cada empresa, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, indique aquellos que considere más probables[106]; teniendo en cuenta tanto la estructura de la organización del centro de trabajo de que se trate, así como las características y entorno del edificio, o edificios, en los que se desarrolla la actividad[107].

Señala un contenido mínimo[108] o unas pautas de obligado cumplimiento[109]:

de Badajoz (BO Extremadura núm. 84, de 5 de mayo de 2026). Art. 37 convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ilunion Lavandería Franco, SA (BO Extremadura núm. 80, de 28 de abril de 2026). Art. 40 Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio del Calzado, Artículos de Piel y Viaje de la provincia de Badajoz (BO Extremadura núm. 87, de 8 de mayo de 2026). Art. 31 Convenio Colectivo del centro de trabajo de la empresa URBASER, SA, en el centro de trabajo Limpieza Viaria y Recogida de Villanueva de la Serena (BO Extremadura núm. 81, de 29 de abril de 2026).

[105] Art. 33 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, y su personal adscrito al centro de trabajo del Ecoparque de Mérida (BO Extremadura núm. 41, de 2 de marzo de 2026).

[106] Art. 33 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, y su personal adscrito al centro de trabajo del Ecoparque de Mérida (BO Extremadura núm. 41, de 2 de marzo de 2026).

[107] Art. 52 convenio colectivo de empresas transitarias de la provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 248, de 29 de diciembre de 2025).

[108] Disposición adicional 6ª convenio colectivo de trabajo de la empresa Técnicas y Tratamientos Medioambientales, SA, actual concesionaria del contrato de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Bétera (Valencia) (BOP Valencia núm. 28, de 11 de febrero de 2026); Con mayor detalle, Art. 56 Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcoholeras y sus derivados (BO Extremadura núm. 40, de 27 de febrero de 2026). Art. 35 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sikno Jewellery, SL (BO Extremadura, núm. 117, de 19 de junio de 2026)

[109] Art. 58 Convenio Colectivo de la empresa INTERLUN, SL (BO Extremadura núm. 157, de 14 de agosto de 2026).

a) Los criterios para la suspensión, modificación o reorganización de la prestación de servicios ante eventos climáticos adversos o catástrofes.

b) Las medidas de seguridad y salud a adoptar para proteger a las personas trabajadoras.

c) Los canales de comunicación y aviso a la plantilla.

d) Los procedimientos de actuación inmediata y las pautas en caso de imposibilidad de acceder al centro de trabajo o desempeñar tareas en condiciones seguras.

e) El régimen de permisos, reorganización del tiempo de trabajo y medidas complementarias aplicables.

–Otros incorporan medidas menos detalladas, subordinándose a lo que establezcan las autoridades competentes en cada caso[110] o previendo el teletrabajo cuando sea posible o modifican los horarios de entrada y salida[111].

Y cada vez más los convenios colectivos desarrollan de manera detallada y sustantiva la obligación de negociar protocolos de actuación frente a eventos climáticos adversos, dando un paso más allá del protocolo de emergencia, vinculando el riesgo climático a la planificación preventiva. Dentro de su clausulado, se precisan los siguientes contenidos:

–Señalan las personas responsables del protocolo (dirección de recursos humanos, técnico/a de calidad, gerentes)[112].

Y definen responsabilidades para dirección, encargados/as, trabajadores/as, o técnicos/as[113] o señalan una persona como referente en emergencia[114]. La di-

[110] Anexo IV Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA (BOE núm. 297, de 11 de diciembre de 2025).

[111] Disposición adicional 2ª convenio colectivo del sector Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones (Antes Confitería, Pastelería y Repostería -Obrad. Y Desp.-) (BO Región de Murcia núm. 275, de 27 de noviembre de 2025).

[112] Art. 46.bis convenio colectivo de Northgate España Renting Flexible, SA. (BOE núm. 62, de 11 de marzo de 2026).

[113] Art. 52 convenio colectivo de empresas transitarias de la provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 248, de 29 de diciembre de 2025). Anexo III Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera) (BO Extremadura núm. 63, de 1 de abril de 2026). Disposición adicional 13ª Convenio colectivo de conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, preparaciones, semitransformados y productos conservados de pescados y mariscos (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026).

[114] Art. 57 convenio colectivo de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados (BOP Valladolid núm. 102, de 2 de junio de 2026). Conveni col•lectiu del sector del comerç de les Illes Balears (BO Islas Baleares núm. 63, de 19 de mayo de 2026).

rección centro ha de ordenar la realización de las actividades de mantenimiento. Inicio temporada (a final del verano):

- Limpieza de cubiertas, bajantes y canalizaciones; revisión del estado de cornisas, balcones y fachadas; asegurar toldos, persianas, antenas, y otros elementos; retirada de árboles muertos o ramas que sobresalgan de las estructuras, y objetos que se encuentren en patios, terrazas, techos o balcones y que puedan volarse.
- Comprobación y mantenimiento de puntos del edificio por donde pueda haber contacto con el exterior (cierres de ventanas, puertas, etc.). Revisión y mantenimiento de equipos y sistemas de calefacción. En caso de aviso de ola de frío o nevadas:
- Apertura ligera de grifos si es necesario, o vaciado de las conducciones a fin de evitar su rotura, si no están convenientemente aisladas.

La persona designada para la gestión de avisos/alertas: Recepción de los avisos desde AEMET y del organismo competente en materia de protección civil o de la persona responsable jerárquica superior. Vigilar la situación y evolución de avisos y alertas meteorológicas conforme a los avisos recibidos. Comunicar a todo el personal a su cargo los avisos y alertas recibidas, para que sigan las instrucciones previstas en el presente protocolo en función de la situación y previsión. Todo el personal ha de cumplir con las instrucciones de actuación, según el nivel de aviso, recibidas de la persona designada. Permanecer atentos ante posteriores comunicados de la persona designada. Permanecer atento a la información meteorológica.

–Se conforma un gabinete de crisis y se le dan competencias (o se asignan responsabilidades a dirección, encargados y trabajadores[115]): Cuando la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) o las autoridades competentes declaren alerta naranja o roja y en función del ámbito de afectación del caso, se constituirá un gabinete de crisis en las unidades afectadas, que estará integrado por la persona de mayor nivel directivo de la planta o unidad, los responsables

[115] Anexo III Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera) (BO Extremadura, núm. 63, de 1 de abril de 2026).

de producción, mantenimiento, prevención de riesgos laborales y comunicación, así como miembros de la representación legal de los trabajadores (Presidente del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, según el caso, y persona que ostente la condición de Delegado o Delegada de Prevención).

El Gabinete de Crisis será convocado por cualquiera de los miembros indicados pertenecientes al staff directivo o por el responsable de prevención de riesgos laborales. Se reunirá de manera presencial o telemática, en función de las posibilidades y circunstancias.

Cualquiera de los miembros podrá ser sustituido por persona de su equipo de trabajo o adscripción en quien delegue.

Señala los cometidos del Gabinete de Crisis:

a) Informarse sobre las características, circunstancias e implicaciones de la situación.

b) Comunicar al conjunto de la plantilla afectada, de manera inmediata y continua, los datos de que se dispongan, utilizando los diferentes canales de comunicación disponible (intranet, correo electrónico plataformas de comunicación, etc.). Para la efectividad de esta medida, las personas trabajadoras deberán actualizar, de manera constante, sus datos de contacto. Esta comunicación incluirá, en la medida en que se disponga, de la correspondiente información, el nivel de alerta, las medidas adoptadas, los centros afectados y la duración prevista.

c) Siguiendo las indicaciones de las autoridades públicas y atendiendo a las particulares circunstancias del centro afectado, adoptar las medidas oportunas de cara a afrontar la situación, lo que puede incluir la instrucción de evitar los desplazamientos, concentración en puntos seguros, paradas de instalaciones, adopción de acciones específicas de vigilancia, a través de los servicios permanentes o disponiendo la creación de equipos ad hoc, preparación previa de suministros de alimentos y agua y cualesquiera otras medidas que resulten adecuadas y proporcionadas a las previsiones y a la evolución de los acontecimientos.

d) Dar traslado a los responsables de las empresas contratistas, proveedores, clientes y visitas, para que difundan y apliquen las medidas que se hayan dictado por parte del Gabinete, a las personas dentro de su ámbito organizativo.

e) Desactivación de las medidas con la cadencia que las circunstancias aconsejen.

f) Todo ello, sin perjuicio de la regulación que pueda existir sobre estas materias en los protocolos locales[116].

–Detallan las actuaciones previas. Así, la persona designada para la gestión de avisos/alertas ha de establecer los canales de comunicación con el personal trabajador del centro, considerando los más adecuados en función del horario laboral y extralaboral. Solicitar de las personas responsables en materia de protección civil del ayuntamiento información sobre las actuaciones establecidas en caso de precipitaciones intensas, inundaciones, nevadas, vendavales, etc. Comunicar al personal trabajador del centro las instrucciones establecidas según nivel de aviso.

–Definen los objetivos a cumplir por el protocolo[117].

–Listan de forma abierta algunas catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos: fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión…), temperatura extrema (calor, frío); elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo…); catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, maremoto, fuego, incendio…)[118]. Fenómenos costeros: Condiciones marítimas adversas, como oleaje elevado o vientos fuertes en zonas litorales, que pueden afectar la navegación y las actividades en la costa. Polvo en suspensión: Concentraciones elevadas de partículas de polvo en el aire, afectando la calidad

[116] Anexo V VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 270, de 10 de noviembre de 2025).

[117] Anexo I XII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE núm. 106, de 1 de mayo de 2026). Art. 45 bis V Convenio colectivo de Bofrost*, SAU (BOE núm. 80, de 2 de abril de 2025).

[118] Art. 33 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, y su personal adscrito al centro de trabajo del Ecoparque de Mérida (BO Extremadura núm. 41, de 2 de marzo de 2026).

del aire y la visibilidad. Aludes: Desprendimientos de nieve en áreas montañosas que pueden representar riesgos para personas e infraestructuras. Galernas en el área Cantábrica y norte de Galicia: Cambios bruscos y repentinos en las condiciones meteorológicas en zonas costeras, caracterizados por vientos fuertes y descenso de temperaturas. Rissagas en liles Balears: Oscilaciones significativas del nivel del mar en puertos y zonas costeras, provocadas por cambios atmosféricos. Nieblas: Reducción significativa de la visibilidad debido a la condensación de vapor de agua en el aire. Deshielos: Fusión rápida de nieve o hielo, que puede incrementar el caudal de ríos y provocar inundaciones. Olas de calor y frío: Periodos prolongados de temperaturas anormalmente altas o bajas que pueden afectar la salud y diversas actividades humanas. Tormentas tropicales: Sistemas ciclónicos con origen en regiones tropicales que pueden afectar áreas determinadas con lluvias y vientos intensos[119].

Incluso algunos incorporan riesgos tecnológicos: Los riesgos externos considerados han sido los fenómenos meteorológicos adversos (excepto las temperaturas extremas), el riesgo de incendio forestal, y el seísmo; los riesgos de origen tecnológico, que incluyen los accidentes químicos, nucleares y radiológicos, se han agrupado en un mismo modelo al presentar unas actuaciones muy homogéneas[120].

–Definen a quiénes se aplicará: Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo[121].

–Imponen un procedimiento de evaluación y adopción de medidas para la prevención de los

[119] Anexo IV VIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 256, de 24 de octubre de 2025).

[120] Art. 52 convenio colectivo de empresas transitarias de la provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 248, de 29 de diciembre de 2025).

[121] Anexo IV convenio colectivo del sector de Comercio de Materiales de Construcción de la Provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 223, de 20 de noviembre de 2025

fenómenos meteorológicos[122]: El Servicio de Prevención, junto con el comité de Seguridad y Salud, identificará y evaluará los riesgos asociados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados. Se actualizarán los planes de emergencia y evacuación, incorporando escenarios de riesgo climático y catástrofes.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación de cada empresa deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros). Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

En cuanto a las medidas de prevención generales[123], recogen las siguientes:

- Evaluar los riesgos meteorológicos más frecuentes en la zona donde esté ubicado el centro de trabajo/empresa: inundaciones, fuertes lluvias, tormentas eléctricas, olas de calor, etc.
- Mantener actualizados los mapas de riesgo y las vías de evacuación.
- Realizar inspecciones periódicas de las infraestructuras para detectar vulnerabilidades.

Se incluyen en las evaluaciones de riesgos los fenómenos meteorológicos, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora[124].

[122] Anexo III Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera) (BO Extremadura, núm. 63, de 1 de abril de 2026). Art. 42 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Lider Aliment, SA. (BO Extremadura núm. 16, de 26 de enero de 2026).

[123] Anexo II Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones de Valencia (BOP Valencia núm. 149, de 6 de agosto de 2026).

[124] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Art. 35 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sikno Jewellery, SL (BO Extremadura, núm. 117, de 19 de junio de 2026)

La documentación preventiva deberá reflejar, para cada puesto evaluado con necesidad de medidas, la identificación del puesto, riesgos y personas afectadas, resultado y medidas, y la referencia a criterios/procedimientos y métodos de medición, análisis o ensayo utilizados. La documentación preventiva deberá reflejar, para cada puesto evaluado con necesidad de medidas, la identificación del puesto, riesgos y personas afectadas, resultado y medidas. En la evaluación se identificarán las tareas y puestos de especial riesgo ante cada FMA (p. ej., trabajos en exterior, altura, izados, conducción, tareas con esfuerzo físico, exposición a contaminación/humo) y se definirán criterios objetivos de no inicio, interrupción y reanudación cuando proceda. Se preverá la selección y dotación de EPIs adecuados al tipo de FMA, así como información sobre su uso[125].

Algunos diseñan diagramas de flujo[126].

–Determinan los criterios para fijar la peligrosidad y la mayoría acude al sistema de alertas de la AEMET[127] y a qué horas del día los da[128]; y en materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad[129].

En función de las alertas establece varios escenarios o a los que asocia la correspondiente medida con carácter general[130]:

[125] Art. 57 convenio colectivo de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados (BOP Valladolid núm. 102, de 2 de junio de 2026).

[126] Art. 52 convenio colectivo de empresas transitarias de la provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 248, de 29 de diciembre de 2025).

[127] Disposición adicional 2ª IX convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana BO Generalitat Valenciana núm. 10297, de 6 de febrero de 2026).

[128] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Anexo III Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera) (BO Extremadura núm. 63, de 1 de abril de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[129] Art. 33 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, y su personal adscrito al centro de trabajo del Ecoparque de Mérida (BO Extremadura núm. 41, de 2 de marzo de 2026).

[130] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026), Art. 63 convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 26, 29 de enero de 2026); Art. 38 convenio colectivo regional de servicios educativos, extraescolares y socioculturales para Castilla y León (BO Castilla y León núm. 80, de 29 de abril de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026). Art. 87 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026). Anexo VIII Convenio colectivo provincial do sector de derivados do cemento da Coruña (BOP A Coruña núm. 135, de 20 de julio de 2026). Capítulo XIII conveni col•lectiu sector de Vigilància i socorrisme de les Illes Balears (BO Islas Baleares núm. 49, de 16 de abril de 2026). Art. 57 convenio colectivo

Una persona responsable de las tareas deberá consultar diariamente las previsiones meteorológicas, informándose sobre las temperaturas previstas y los niveles de extremos térmicos, para planificar el trabajo diario y adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar o minimizar el riesgo. Éste informará del nivel de alerta así como de las medidas adicionales a tomar para que éstos las transmitan a las personas responsables de seguridad de las empresas subcontratistas.

- Se informará de las alertas naranjas/rojas a las personas trabajadoras por los medios de comunicación electrónicos o no electrónicos de la empresa.
- En los trabajos que requieran la presencia constante de una persona trabajadora a la intemperie (exposición excesiva a la radiación solar), se valorará la rotación de la misma con otras personas trabajadoras que puedan relevarle en sus tareas[131]. También se adoptarán aquellas medidas preventivas, para intentar dotar a estas zonas de sombra mediante sistemas artificiales, siempre que sea posible.
- La empresa mostrará especial atención a aquellas personas trabajadoras, de nueva incorporación o que se hayan reincorporado tras un periodo prolongado de ausencia[132].

a) **Nivel de riesgo verde: No existe ningún riesgo meteorológico:**

   - Trabajos con normalidad.

b) **Nivel de riesgo amarillo: Este nivel no genera ningún aviso, pero hace una llamada para que se esté atento a la predicción meteorológica en vigor:**

   - Se deberán supervisar los trabajos en el exterior y prestar especial atención a las "personas trabajadoras especialmente sensibles".

c) **Nivel naranja. Se aplica lo recogido para el nivel amarillo. Adicionalmente, quedan suspendidas las siguientes actividades al aire libre, salvo**

de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados (BOP Valladolid núm. 102, de 2 de junio de 2026).

[131] Anexo III Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera) (BO Extremadura núm. 63, de 1 de abril de 2026).

[132] Anexo III Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera) (BO Extremadura núm. 63, de 1 de abril de 2026).

indicación expresa en contrario:

Trabajos en alturas y cubiertas.

Trabajos forestales.

Obras de construcción en exteriores.

En estos casos, se deberá asegurar cualquier elemento que pueda representar un riesgo.

El personal deberá extremar la precaución al circular con vehículos y adoptar, entre otras, las siguientes medidas de prevención de riesgos[133]:

- Antes de partir, informarse del estado de las carreteras que deben ser transitadas.
- Circular con las luces encendidas y a velocidad reducida.
- Circular preferentemente por carreteras principales y autopistas.
- No cruzar con el vehículo tramos de carretera si están inundados.
- Mantenerse atento a las indicaciones del personal responsable superior.
- Si la emisión de la alerta se conoce antes de la finalización de la jornada de
- trabajo, el personal, si dispone de él, deberá llevarse obligatoriamente a su domicilio su
- ordenador portátil o el medio tecnológico que corresponda, con la finalidad de poder
- trabajar a distancia en función de la evolución de la alerta.
- Se prestará especial atención a aquellas personas trabajadoras de nueva incorporación o que se hayan reincorporado tras un período prolongado[134].

d) Nivel rojo. Se suspenden la totalidad de los trabajos al aire libre.

Se prestará especial atención a las recomendaciones de las autoridades competentes mientras dure la alerta roja. Cuando se active el sistema ES-ALERT, la empresa reunirá inmediatamente al comité de emergencia, nombra-

[133] Art. 63 convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 26, 29 de enero de 2026).

[134] Art. 38 convenio colectivo regional de servicios educativos, extraescolares y socioculturales para Castilla y León (BO Castilla y León núm. 80, de 29 de abril de 2026).

do según recogido en el Plan de emergencias general[135].

- Se prohibirán los trabajos en solitario.
- Se priorizarán los trabajos en interiores o a la sombra.
- Se realizará suministro de agua con mayor frecuencia.
- En aquellos trabajos que se ejecuten en el exterior, en los que exista riesgo de exposición para la persona trabajadora y este no pueda ser reducido o eliminado, y las medidas preventivas anteriores o las contenidas en las evaluaciones de riesgos laborales de la empresa no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, determinando cada empresa cual se ajusta mejor a sus condiciones concretas.
- Para la maquinaria, la que disponga de cabinas climatizadas en funcionamiento podrá trabajar con normalidad. Aquella que no disponga de sistema de climatización operativo, se priorizarán los trabajos en horarios en zonas de sombra y a ser posible fuera de la franja horaria de máxima exposición[136].
- Cancelación Total de la Actividad presencial[137]: Se recomienda a las empresas cancelar la actividad, los trabajos y los turnos de trabajo de manera presencial mientras dure la alerta roja, garantizando así la seguridad de las personas trabajadoras.
- Previo al Inicio del Turno[138]: Cuando se declare alerta roja y la comunicación de la misma se efectúe antes de iniciar el turno u horario de trabajo en el que coincida el inicio de la alerta, se recomienda a las empresas proceder a cancelar el trabajo de todos los puestos que no sean estrictamente necesarios para garantizar la viabilidad de las instalaciones de la empresa.

[135] Disposición adicional 13ª Convenio colectivo de conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, preparaciones, semitransformados y productos conservados de pescados y mariscos (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026)

[136] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026).

[137] Disposición adicional 3ª V convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (BO Generalitat Valenciana núm. 10404, de 14 de julio de 2026).

[138] Disposición adicional 3ª V convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (BO Generalitat Valenciana núm. 10404, de 14 de julio de 2026).

- Durante el turno[139]: Cuando la alarma roja esté previsto que se inicie durante el transcurso de un turno de trabajo, antes del inicio de la alerta roja, se recomienda que las personas trabajadoras abandonen su puesto con el tiempo suficiente para poder regresar a sus domicilios y estar en ellos al menos 30 minutos antes de la activación de la alerta roja.
- Si el inicio de la alerta roja es sobrevenido y se produce durante la realización de uno de los turnos de trabajo, se deberá valorar los riesgos de continuar con la actividad productiva, se deberán establecer medidas de protección y se debe contar con un lugar acondicionado y seguro para las personas trabajadoras[140].

–Diseñan el procedimiento de actuación en función de los niveles de alerta[141]: En primer lugar, el Servicio de Prevención se encargará del seguimiento de los avisos de nivel naranja o rojo por fenómenos climatológicos adversos, emitidos por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio.

La Dirección de la Empresa analizará cada situación concreta y, en función de su gravedad, implementará las medidas de actuación que resulten adecuadas, adaptándolas a las circunstancias específicas y al nivel de riesgo existente.

En segundo lugar, la Empresa comunicará al Comité Intercentros la declaración de cualquiera de las fases previstas en el presente protocolo en los distintos centros de trabajo, informando sobre la activación del protoco-

[139] Disposición adicional 3ª V convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (BO Generalitat Valenciana núm. 10404, de 14 de julio de 2026).

[140] Disposición adicional 3ª V convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (BO Generalitat Valenciana núm. 10404, de 14 de julio de 2026).

[141] "1. El mando intermedio/RLPT deben informar a Dirección de RRHH de información de aviso de alerta roja de AEMET/catástrofe/situación de emergencia en los próximos días. También puede ser que desde PRL o cualquier persona del Comité de Dirección se detecte la alerta. La Dirección de RRHH será la encargada de recoger la información y estar en comunicación con las partes implicadas para tener la foto de la situación en la zona. La Dirección de RRHH Informará al Comité de Dirección y monitorizamos la situación detectada. Establecemos las medidas que vamos a adoptar según el tipo de alerta, incluyendo las medidas de adaptación de condiciones de trabajo que resulten oportuna", Art. 46.bis convenio colectivo de Northgate España Renting Flexible, SA. (BOE núm. 62, de 11 de marzo de 2026).

lo, las medidas adoptadas y la evolución de la situación[142].

O establecen una serie de pasos a seguir: a) Identificación y evaluación, en cada empresa o centro de trabajo, de los potenciales riesgos b) Adopción de las medidas de seguridad estructurales y organizativas que reduzcan el impacto de los peligros analizados. c) Diseño de un plan de emergencia específico, con protocolos concretos para cada una de las catástrofes identificadas donde se contemplen en cada caso las rutas de evacuación, las áreas seguras, los equipos de emergencia y las medidas de actuación. Señalan una persona de contacto y canales de comunicación a la plantilla y diseñan un proceso de toma de decisiones en cadena [143].

–Prevén reuniones de grupo de trabajo[144]

–Regulan o reproducen el permiso climático[145]

–Varios convenios incorporan medidas concretas frente a cada fenómeno una vez que se haya producido la alerta:

a) Frente a las altas temperaturas[146] prevén:

–Pautas alimentarias:

- Beber regularmente (aproximadamente cada quince-veinte minutos) agua fresca (no fría). No esperar a tener sed para beber.
- Beber antes, durante e inmediatamente después del trabajo con exposición al calor.
- Continuar bebiendo al acabar la jornada laboral para mantenerse hidratado.
- Comer alimentos ligeros (ensaladas, frutas o zumos ayu-

[142] Anexo XV Convenio colectivo de Renault España, SA. (BOE núm. 199, de 14 de agosto de 2026).

[143] Art. 57 convenio colectivo de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados (BOE núm. 102, de 2 de junio de 2026).

[144] Art. 46.bis convenio colectivo de Northgate España Renting Flexible, SA. (BOE núm. 62, de 11 de marzo de 2026).

[145] Anexo V VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 270, de 10 de noviembre de 2025); Disposición adicional 4ª Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Prezero España, SAU, de limpieza pública viaria y residuos sólidos urbanos de Almendralejo, Badajoz (BO Extremadura núm. 4, de 8 de enero de 2026). Disposición adicional 3ª V convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (BO Generalitat Valenciana núm. 10404, de 14 de julio de 2026). Art. 71 Convenio colectivo para las empresas de limpieza de edificios y locales de Ceuta (BO Ciudad de Ceuta núm. 6642, de 11 de agosto de 2026).

[146] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026); Art. 38 convenio colectivo regional de servicios educativos, extraescolares y socioculturales para Castilla y León (BO Castilla y León núm. 80, de 29 de abril de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

dan a devolver al cuerpo las sales perdidas con el sudor).

- Evitar las bebidas que contiene cafeína o las muy azucaradas (favorecen la deshidratación). No tomar bebidas con alcohol.
- Evitar las comidas pesadas y muy calóricas.

–Ropa adecuada:

- No quitarse la ropa por mucho calor que haga.
- Utilizar ropa ancha, clara y transpirable.
- Cubrir la mayor parte del cuerpo. Allí donde no sea posible, utilizar cremas de protección solar.
- Utilizar casco, o sombreros/gorras de tejido transpirable cuando sea posible.
- Programación de descansos con áreas de sombra, prioritariamente en áreas aisladas y con posibilidad de protección.
- Siempre que sea posible, adaptar los horarios de trabajo a las horas de menor exposición.
- En caso de alerta naranja o roja, se evitará que las personas trabajadoras se encuentren aisladas realizando el trabajo.
- Deberán facilitarse a las personas trabajadoras expuestas protección solar adecuada.
- Las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico se realizarán en los horarios de menor exposición.
- Garantizar el suministro de agua potable y fresca a las personas trabajadoras expuestas.
- Las instalaciones de higiene y bienestar dispondrá de climatización adecuada.
- Selección adecuada de EPIs a usar por las personas trabajadoras.
- Información sobre cómo identificar y actuar ante una situación de golpe de calor.
- Formación a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.
- En caso de que el dictamen de aptitud de la persona trabajadora refleje alguna limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignará prioritariamente otros trabajos con menos exposición a altas temperaturas.

- Intentar dotar de zonas de sombra mediante sistemas artificiales cuando sea posible[147].

–Actividades y trabajos de exterior: Se tendrá en cuenta en la planificación horaria de los trabajos las zonas de sombra de los centros o lugares de trabajo cuando se prevean altas temperaturas, los trabajos que requieren esfuerzo físico intenso.

–Para la maquinaria, la que disponga de cabinas climatizadas en funcionamiento podrá trabajar con normalidad. Aquella que no disponga de sistema de climatización operativo, se priorizarán los trabajos en horarios en zonas de sombra (en caso de temperaturas extremas y a ser posible fuera de la franja horaria de máxima exposición. El trabajador lo podrá reflejar en el pre uso del equipo[148].

b) En caso de tormentas Eléctricas y Fuertes Vientos contemplan[149]:

- Suspender actividades al aire libre y refugiarse en zonas seguras.
- Desconectar equipos eléctricos sensibles para evitar daños[150].
- Evitar el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos en espacios abiertos[151].
- Se mantendrán permanentemente las instalaciones en buen estado y se comprobará que no hay elementos o máquinas que puedan desprenderse o desplazarse fácilmente.
- Se mantendrán en buen estado los sistemas de cierre de puertas y ventanas exteriores.
- Se cerrarán y asegurarán puertas, ventanas o toldos y se retirarán todos aquellos

[147] Art. 38 convenio colectivo regional de servicios educativos, extraescolares y socioculturales para Castilla y León (BO Castilla y León núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[148] Anexo III Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera) (BO Extremadura, núm. 63, de 1 de abril de 2026).

[149] Disposición adicional 7ª Convenio Colectivo de los supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante (BOP Alicante núm. 12, de 20 de enero de 2026); Disposición adicional 6ª Convenio colectivo de mayoristas de alimentación (BOP Alicante núm. 208, de 31 de octubre de 2025).

[150] Anexo V convenio colectivo del Sector Transporte de Mercancías por Carretera (BO Región de Murcia núm. 111, de 16 de mayo de 2026).

[151] Anexo V convenio colectivo del Sector Transporte de Mercancías por Carretera (BO Región de Murcia núm. 111, de 16 de mayo de 2026).

objetos que puedan caer a la calle y provocar un accidente. En caso de vientos mantenidos, se abrirá una de las ventanas o puertas del lado opuesto al que sopla el viento, para equilibrar presiones.

- Con carácter general, se evitará la realización de trabajos que puedan verse afectados notablemente por el viento (por ej. trabajos en altura, etc.).
- No se accederá a andamios, escaleras y otros elementos que podrían desplazarse por efecto del viento.
- Se comprobará dentro de las 24 horas siguientes al aviso de alerta que los elementos situados en terrazas y fachadas del centro de trabajo están bien sujetos y que por efecto de la corrosión no hayan perdido notablemente su solidez y estabilidad (letreros, planchas metálicas, barandillas, elementos de equipos de climatización, marquesinas, etc.).
- Se talarán los árboles grandes enfermos o débiles con el tronco afectado.
- Las personas trabajadoras se alejarán de cornisas, marquesinas, muros, árboles, vallas, ventanas o cristaleras que puedan llegar a desprenderse o caer, debiendo poner en conocimiento de la Dirección de la empresa tan pronto como se tenga conocimiento de las mismas, y se adoptarán las correspondientes precauciones delante de edificaciones en construcción o en mal estado[152].
- Con riesgo eléctrico por tormenta o rachas superiores a 70 km/h se suspenderá la realización de trabajos en el exterior[153].

c) Cuando haya alerta de inundaciones[154]:

- Desconectar la energía eléctrica en áreas propensas a inundación.

[152] Anexo IV VIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 256, de 24 de octubre de 2025).

[153] Art. 38 convenio colectivo regional de servicios educativos, extraescolares y socioculturales para Castilla y León (BO Castilla y León núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[154] Disposición adicional 7ª Convenio Colectivo de los supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante (BOP Alicante núm. 12, de 20 de enero de 2026); Disposición adicional 6ª Convenio colectivo de mayoristas de alimentación (BOP Alicante núm. 208, de 31 de octubre de 2025). Anexo V convenio colectivo del Sector Transporte de Mercancías por Carretera (BO Región de Murcia núm. 111, de 16 de mayo de 2026).

- Evacuar según las rutas establecidas y dirigirse a zonas elevadas.
- No transitar por zonas con acumulaciones de agua que puedan ocultar peligros.
- Traslado de materiales peligrosos a zonas seguras[155]

d) En caso de calima (polvo en suspensión)[156]

- Mantener puertas y ventanas cerradas para evitar que el polvo entre en el lugar de trabajo. Si se dispone de ventilación con filtros HEPA ponerlos en marcha.
- Evitar ventilar durante los episodios de calima, especialmente si hay personas con problemas respiratorios.
- Evitar actividades al aire libre, especialmente actividades con carga metabólica alta.
- Usar mascarillas (FFP3) si es imprescindible hacer actividades en el exterior.
- Proteger los ojos con gafas de tipo estanco, para evitar irritación de los ojos por el polvo en suspensión.
- Hidratarse bien para ayudar al cuerpo a eliminar partículas inhaladas.
- Suspender trabajos en exteriores si la visibilidad compromete la seguridad (por ejemplo, trabajos en altura, manejo de maquinaria pesada).
- Evitar maniobras complejas que requieran alta precisión visual.

Adicionalmente si la calima es muy intensa y se reduce la visibilidad, evitar conducir si no es estrictamente necesario y si es necesario conducir:

- Reducir la velocidad y aumentar la distancia de seguridad.
- Usar luces de cruce (no las largas, ya que reflejan en el polvo).
- Mantener las ventanillas cerradas y el aire en modo recirculación.

e) De avisar sobre el riesgo de nevadas y olas de frío[157]:

[155] Anexo V VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 270, de 10 de noviembre de 2025).

[156] Anexo III Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera) (BO Extremadura, núm. 63, de 1 de abril de 2026).

[157] Disposición adicional 7ª Convenio Colectivo de los supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante (BOP Alicante núm. 12, de 20 de enero de 2026). Anexo V convenio colectivo del Sector Transporte de Mercancías por Carretera (BO Región de Murcia núm. 111, de 16 de mayo de 2026).

- Utilizar vestimenta adecuada y reforzar el aislamiento térmico en instalaciones críticas.
- Evitar desplazamientos innecesarios y garantizar el acceso a fuentes de calor seguras.
- Disponer de provisiones básicas ante posibles bloqueos de carreteras[158].
- Suspensión de trabajos en altura o exteriores[159].
- Favorecer la alternancia de tareas[160].
- Incrementar los descansos o pausas para refugiarse de la intemperie y calentarse[161].
- Son preferibles pausas largas y menos frecuentes, que cortas y frecuentes[162].
- Planificar las actividades del exterior teniendo en cuenta el factor del frio, viento, rayos, granizo, nieve, hielo o lluvia[163].
- Evitar los trabajos en solitario y favorecer la realización de las tareas entre dos o más personas[164].
- Adaptación de horarios a las horas de mayor temperatura, de no ser posible prohibición de realización de las tareas en horas con muy bajas temperaturas[165].
- Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural no se expondrán al frío extremo[166].

[158] Anexo V VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 270, de 10 de noviembre de 2025).

[159] Anexo V VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 270, de 10 de noviembre de 2025).

[160] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[161] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[162] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[163] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[164] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[165] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[166] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9

- Reducción de la pérdida de calor con el uso de ropa de protección adecuada que garantice el aislamiento térmico, protección frente a la humedad y permeabilidad al aire.
- La ropa que tiene que cumplir con los estándares ergonómicos debe cambiarse cuando se encuentre húmeda puesto que disminuye su capacidad protectora[167].
- Suministro de calor externo.
- Se deben garantizar pausas en una zona habilitada con equipos de climatización para posibilitar que las personas trabajadoras se puedan calentar[168].
- Se garantizarán las reservas de sal en los centros de trabajo con posibilidad de nevada, salvo que lo anterior no sea posible por existir desabastecimiento de dicho elemento en los proveedores que con carácter habitual surten de la misma a los distintos establecimientos[169].

f) De existir lluvias, nieve, granizo, heladas y niebla densa[170]:

- Durante un desplazamiento, a pie o en un vehículo, se adecuará el paso o la velocidad al estado de la vía, teniendo en cuenta posibles capas de hielo, zonas embarradas, escalones o baches ocultos bajo una capa de nieve, bolsas de agua, etc.
- En los desplazamientos en vehículo por carretera, se hará uso estricto de los dispositivos lumínicos de los que se dispone, extremando la precaución y adecuando la velocidad al estado de la vía. Se aumentará siempre que sea posible la distancia de seguridad con los vehículos anteriores, caso de nieve se hará

de enero de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[167] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[168] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[169] Anexo IV VIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 256, de 24 de octubre de 2025).

[170] Anexo III Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera) (BO Extremadura, núm. 63, de 1 de abril de 2026).

uso de cadenas o dispositivo similar si así lo recomiendan las autoridades pertinentes.

- Siempre que sea posible, se contará con medios para evitar este tipo de situaciones (sal, bombas de achique, etc.) y, si no es posible, se deberán señalizar las zonas de más riesgo hasta que éste desaparezca o se controle.
- La ropa y el calzado deberán estar adaptados a la situación, solicitando los EPIs necesarios acordes a las condiciones que correspondan.
- Se verificará que la parte reflectante de las prendas está en buen estado y que el calzado es adecuado a las superficies por las que se va a circular (botas de agua, suela antideslizante…).
- Se verificará siempre que el resto de las personas nos ve y conoce nuestra posición, de forma que no corramos el riesgo de sufrir golpes o atropellos por un vehículo o máquina.
- El estacionamiento de equipos móviles se hará en lugares seguros antes posibles caídas de material, avenidas de agua, desprendimientos de terreno, etc.
- En periodos intensos de lluvia y viento se revisará especialmente el estado de muros, taludes y otros elementos estructurales que pudieran verse afectados por estos fenómenos, especial atención a las cubiertas y cerramientos de chapa.
- Cualquier anomalía se comunicará al responsable del centro y al equipo de mantenimiento.

g) En caso de terremotos[171]*:*

- Aplicar la regla de "agacharse, cubrirse y sujetarse" en caso de movimientos sísmicos.
- Evacuar el edificio solo cuando sea seguro y seguir las rutas establecidas.

[171] Disposición adicional 7ª Convenio Colectivo de los supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante (BOP Alicante núm. 12, de 20 de enero de 2026); Disposición adicional 6ª Convenio colectivo de mayoristas de alimentación (BOP Alicante núm. 208, de 31 de octubre de 2025). Anexo V convenio colectivo del Sector Transporte de Mercancías por Carretera (BO Región de Murcia núm. 111, de 16 de mayo de 2026). Anexo II Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones de Valencia (BOP Valencia núm. 149, de 6 de agosto de 2026).

- Revisar las instalaciones tras el sismo para detectar posibles daños estructurales.

h) Corte de suministro eléctrico[172]:

- Comprobar que las máquinas cuentan con dispositivos que eviten que se pongan en funcionamiento sin una acción voluntaria al restablecerse el suministro eléctrico. En caso contrario, se deberán extremar las precauciones.
- No utilizar los ascensores.
- En los centros de trabajo que tengan establecido grupo electrógeno, se compruebe periódicamente que funcione correctamente.

i) Cuando las medidas anteriores no sean suficientes procederá[173]:

- La adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación
- de las horas de desarrollo de la jornada prevista.
- Con riesgo eléctrico por tormenta o rachas superiores a 70 km/h se suspenderá la
- realización de trabajos en el exterior.

j) Respecto a recursos y equipamiento[174] contemplan:

- Mantener un stock de suministros de emergencia (botiquines, linternas, generadores
- eléctricos, mantas, agua potable, etc.)[175].
- Asegurar que los sistemas de comunicación de emergencia (radios, teléfonos satelitales)
- estén operativos.
- Implementar medidas de refuerzo estructural en zonas vulnerables.
- No asumir riesgos innecesarios para salvar bienes materiales[176].

[172] Anexo IV VIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 256, de 24 de octubre de 2025).

[173] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Disposición adicional 6ª convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia (BOP Valladolid núm. 80, de 29 de abril de 2026).

[174] Disposición adicional 7ª Convenio Colectivo de los supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante (BOP Alicante núm. 12, de 20 de enero de 2026); Disposición adicional 6ª Convenio colectivo de mayoristas de alimentación (BOP Alicante núm. 208, de 31 de octubre de 2025)..

[175] Art. 87 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026).

[176] Art. 87 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026).

k) Medidas a adoptar en caso de desplazamientos en vehículo[177]*:*

- Comprobar el estado del vehículo, venga este equipado con motor de combustión o eléctrico (luces, ruedas, niveles de líquido refrigerante, escobillas del limpiaparabrisas, dispositivos de señalización de accidentes o averías en carretera, nivel de batería, comprobación de la existencia de puntos de carga para la batería (electrolineras) durante el trayecto a realizar, etc.).
- Consultar el estado de las carreteras en la Dirección General de Tráfico (DGT) www.dgt.es, radio o televisión.
- Circular con las luces encendidas y a velocidad reducida en supuestos de vehículo a motor. En los supuestos de desplazamientos en vehículos sin motor (bicicleta, patinete eléctrico), estos se realizarán portando los elementos reflectantes y luminosos obligatorios, de acuerdo con la normativa de tráfico que resulte de aplicación.
- Circular, preferentemente, por carreteras principales y autopistas.
- No viajar solo y utilizar, de ser posible, transporte público.
- Evitar pisar la pintura blanca que delimita los carriles o los pasos de cebra, ya que disminuyen la adherencia y aumentan las posibilidades de deslizamiento, especialmente con vehículos de dos ruedas.
- Utilizar el aire acondicionado para desempañar los cristales si el cambio de temperatura respecto del exterior empaña los mismos.
- Vigilar posibles desprendimientos de tierra.
- Llevar al menos dos mantas térmicas en los vehículos para supuestos de accidentes o averías en situaciones climáticas adversas, especialmente por el riesgo de hipotermia.
- Llevar en el vehículo un paraguas para protegerse de la lluvia en caso necesario.
- Salir por la ventana a la mayor brevedad posible, si el vehículo está sumergiéndose en el agua y encuentra dificultades para abrir la puerta.

[177] Anexo IV VIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 256, de 24 de octubre de 2025).

- Extremar las precauciones por la posible presencia de obstáculos en la vía, ante la predicción de vendavales, y en caso de desplazamientos por carretera.
- Extremar las precauciones en los supuestos de ventoleras, ya que durante los mismos se da una combinación de aire frío, nevadas y fuertes vientos que reducen la visibilidad al mínimo.
- Informarse de las inclemencias meteorológicas en las zonas a las que se quiere desplazar.
- Evitar la conducción nocturna, ya que los peligros son más difíciles de detectar.
- Tener todas las partes sensibles del coche revisadas: frenos, neumáticos, alumbrado, anticongelante, etc.
- Quedarse en el interior del vehículo si el temporal le sorprende dentro del coche y lejos de un pueblo. El coche resguarda en caso de tormenta, los neumáticos actúan como aislante si hay relámpagos. Igualmente, si mantiene el coche en funcionamiento con la calefacción encendida, deje una ventanilla entreabierta para renovar el aire y evitar posibles intoxicaciones o envenenamientos. No dormirse con el motor en marcha.
- Procurar que el humo del tubo de escape no llegue al interior del coche.
- Poner las cadenas al vehículo si hay hielo o nieve dura.
- No realizar cambios bruscos de dirección y conducir sin brusquedades, con movimientos suaves de volante y utilice una marcha reducida.
- No pasar por las roderas dejadas por otros vehículos, pues es más recomendable avanzar por nieve virgen.
- No pisar los frenos si se entra en una zona de hielo, y dejar que el vehículo cruce la zona por su propia inercia.
- Mantenerse a la escucha en una emisora de radio, preferentemente local, para estar informado/a de las noticias actualizadas sobre el fenómeno meteorológico. Seguir las recomendaciones de las autoridades locales.
- Tener siempre en mente la posibilidad de tener que abandonar el edificio en el que se encuentre, debiendo

mantenerse preparado/a para ello.

- Es importante informarse de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento/a a las indicaciones que se vaya dando la autoridad competente[178].

l) En caso de no poder regresar a casa, los acuerdos fijan las pautas a cumplir

En el supuesto de que, como consecuencia de una catástrofe o de un fenómeno meteorológico adverso, las personas trabajadoras queden aisladas en el centro de trabajo, en el lugar efectivo de prestación de servicios o en la localización en la que se encuentren durante la jornada, y no resulte posible su desplazamiento en condiciones de seguridad a sus domicilios, la empresa adoptará las medidas razonables y proporcionadas para asegurar, mientras persista la situación, la provisión de manutención y el abastecimiento de agua potable; asimismo, cuando sea viable abandonar el centro, lugar de trabajo o localización, pero no resulte posible el retorno al domicilio, la empresa facilitará o gestionará, en la medida de lo posible y atendiendo a las circunstancias concretas, alternativas de alojamiento temporal, manteniéndose estas medidas hasta que se restablezcan vías de desplazamiento seguras o se articule una solución organizativa adecuada[179].

m) Detallan las medidas a adoptar para el personal fuera del horario laboral:

- Se recomienda seguir las instrucciones proporcionadas por las autoridades a través del mensaje recibido y mantenerse informado con las actualizaciones más recientes de la predicción meteorológica o catástrofe que exista.
- En caso de tener que desplazarse a la empresa una vez recibida la alerta o iniciada la catástrofe, se debe consultar con la empresa la pauta a seguir. Por ejemplo, puede ser posible desplazar el horario de entrada/salida para no coincidir con el fenómeno meteorológico adverso (in-itinere).

[178] Art. 77 Convenio colectivo estatal de grandes cadenas comerciales del sector de comercio textil y del calzado (BOE núm. 185, de 30 de julio de 2026).

[179] Art. 57 convenio colectivo de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados (BOP Valladolid núm. 102, de 2 de junio de 2026).

- La empresa puede emitir un comunicado oficial a los trabajadores en el que se detallarán las pautas a seguir, basándose en las recomendaciones de las autoridades y priorizando en todo momento la seguridad de las personas. Para lo anterior, existirá un listado único con nombres, teléfonos y correos electrónicos personales de contacto de todas las personas trabajadoras, cuyo único uso por parte de la empresa será durante dicha causa de fuerza mayor.

Y para el personal dentro de horario laboral y en las instalaciones de la empresa:

- Cumplir con las indicaciones de los equipos de emergencias internos de la empresa.
- La empresa ajustará su plan de actuación en función de las directrices emitidas por las autoridades.
- El comité de emergencias de la empresa deberá reunirse de forma inmediata para definir las pautas a seguir y establecer las directrices correspondientes para los equipos de emergencias.
- Los equipos de emergencias trasladarán la información al personal[180]
- Existirán planes de evacuación detallados para cada ubicación específica (rutas de evacuación en caso de ser necesario y puntos seguros de reunión) en un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente plan[181]

n) Sumamente importantes resultan las medidas a adoptar de respuesta y recuperación post-evento[182]:

- Activar un grupo de Emergencias de la empresa para evaluar daños y coordinar la respuesta.
- Brindar asistencia a los empleados afectados y garantizar la comunicación con sus familiares.
- Implementar un plan de reanudación de actividades ba-

[180] Disposición adicional 13ª Convenio colectivo de conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, preparaciones, semitransformados y productos conservados de pescados y mariscos (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026).

[181] Art. 87 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026).

[182] Anexo V convenio colectivo del Sector Transporte de Mercancías por Carretera (BO Región de Murcia núm. 111, de 16 de mayo de 2026).

sado en la evaluación de seguridad.

- Una vez finalizado el FMA, se deberán revisar las instalaciones que hayan podido quedar afectadas para evitar riesgos adicionales (desprendimientos, presencia de agua junto a equipos eléctricos o acumulada en falsos techos, etc.) en el menor tiempo posible[183].
- El Comité de Seguridad y Salud deberá recibir toda la información relacionada con los daños que se han producido, así como la obligación de asegurar la seguridad de las instalaciones antes de retomar la actividad. La reanudación de la actividad exigirá verificación previa de condiciones seguras (estructurales, eléctricas, accesos, evacuación, estabilidad, etc.) y comunicación a la plantilla de los riesgos residuales y medidas implantadas[184].
- Tras una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso con impacto significativo, la empresa podrá poner a disposición de las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas recursos de apoyo psicológico y/o asistencia especializada, directamente o mediante derivación a servicios externos, con la finalidad de contribuir a la prevención y mitigación del impacto psicosocial del evento, procurando además informar de manera clara y accesible a la plantilla sobre los recursos disponibles y la forma de acceso a los mismos[185].

ñ) Medidas preventivas a adoptar después de la catástrofe o FMA[186]:

- Señalizar aquellas zonas mojadas con riesgo de resbalones.
- Ventilar las áreas afectadas.
- No conectar los equipos eléctricos y alumbrado hasta no haberse asegurado de que los mismos están secos.

[183] Art. 87 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026). Art. 77 Convenio colectivo estatal de grandes cadenas comerciales del sector de comercio textil y del calzado (BOE núm. 185, de 30 de julio de 2026).

[184] Art. 57 convenio colectivo de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados (BOP Valladolid núm. 102, de 2 de junio de 2026).

[185] Art. 57 convenio colectivo de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados (BOP Valladolid núm. 102, de 2 de junio de 2026).

[186] Art. 77 Convenio colectivo estatal de grandes cadenas comerciales del sector de comercio textil y del calzado (BOE núm. 185, de 30 de julio de 2026).

- Las aguas de la inundación pueden estar contaminadas con aguas fecales, por lo que se extremarán las medidas higiénicas y se desinfectarán dichas zonas antes de volver a ser utilizadas.
- Se revisarán las condiciones generales del centro de trabajo para asegurarse de que no existan otros objetos que hayan quedado débiles y se puedan caer, tales como ramas de árboles, postes, transformadores, etc.
- Durante las tareas de limpieza, revisión o recuperación de la actividad, deberán adoptarse las medidas preventivas y de protección adecuadas en función de los riesgos existentes.
- Tras un fenómeno meteorológico adverso, se valorará la necesidad de revisar las condiciones preventivas del centro de trabajo, con la participación de las áreas técnicas y preventivas que correspondan.
- Las empresas podrán facilitar medidas de apoyo a las personas trabajadoras afectadas por estas situaciones, respetando en todo caso la confidencialidad y voluntariedad correspondientes.
- Con carácter previo a la reanudación de la actividad, las empresas verificarán que las condiciones del centro de trabajo no suponen un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

–Prevén la adaptación de las condiciones de trabajo: Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de tareas inicialmente previstas para la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos de derivados de temperaturas elevadas extremas[187].

Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la

[187] Anexo VIII Convenio colectivo provincial do sector de derivados do cemento da Coruña (BOP A Coruña núm. 135, de 20 de julio de 2026)

reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de [188]:

- Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada.
- Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria.
- Posponer la hora de inicio de la jornada diaria.
- Interrumpir la jornada diaria.
- Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo.
- Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria.
- Posponer la hora de finalización de la jornada diaria.
- Cualquier otra que pueda resultar adecuada.

–Señalan actuaciones en caso de riesgo grave e inminente[189]: La Dirección de la Empresa, con la participación de las personas designadas y con las Delegadas de Prevención adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Las excepciones, debidamente justificadas por razones de seguridad, serán las contempladas en los planes de autoprotección, emergencia y autoprotección.

[188] Anexo VIII Convenio colectivo provincial do sector de derivados do cemento da Coruña (BOP A Coruña núm. 135, de 20 de julio de 2026)

[189] Art. 131 XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 107, de 2 de mayo de 2026). Anexo II convenio colectivo do persoal de xardinería do centro de traballo de Santiago de Compostela da empresa Prezero España S.A. (BOP A Coruña núm. 153, de 13 de agosto de 2026)

c) Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

d) Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

e) Delimitan cuándo se activarán y su radio de actuación las medidas de emergencia:

- Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
- Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso[190].
- Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

–Formación e información de las personas trabajadoras: Se considera punto central la información[191] y la formación en materia

[190] Art. 15 II Convenio colectivo laboral para el sector de comercio textil de la Comunitat Valenciana (BO Generalitat Valenciana núm. 10318, de 9 de marzo de 2026).

[191] Anexo I XII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE núm. 106,

de riesgos y medidas preventivas asociadas a olas de calor[192] (y otros fenómenos); Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no puedan ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro[193].

Se pone a disposición una píldora formativa no obligatoria enfocada a rutas de evacuación[194].

Algunos convenios diseñan un Plan de Información y Formación[195]:

- Capacitar al personal sobre los procedimientos de emergencia y primeros auxilios.
- Difundir información sobre los riesgos meteorológicos y las medidas preventivas a través de carteles, correos electrónicos y reuniones informativas.
- Desarrollar simulacros periódicos para evaluar la efectividad del protocolo.

En caso de activación se informará cuanto antes a las personas trabajadoras[196] y existe también la obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible[197].

En algunos convenios respecto a la formación e información de las personas trabajadoras[198], se se-

de 1 de mayo de 2026).

[192] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026).

[193] Anexo IV convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del calzado de la provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 250, 31 de diciembre de 2025).

[194] Anexo IV VIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 256, de 24 de octubre de 2025). Art. 87 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026)

[195] Anexo II Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones de Valencia (BOP Valencia núm. 149, de 6 de agosto de 2026).

[196] Art. 63 convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 26, 29 de enero de 2026).

[197] Art. 40 Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio del Calzado, Artículos de Piel y Viaje de la provincia de Badajoz (BO Extremadura núm. 87, de 8 de mayo de 2026).

[198] Anexo VIII X Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2026). Anexo III Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA

ñala el período de tiempo para proporcionarla (un año), realización de simulacros de emergencia[199] anuales y se dispondrá de canales de comunicación inmediatos y multicanal (mensajería, megafonía, correo electrónico, aplicación corporativa) para alertas y avisos de emergencia[200].

Se detalla la información a proporcionar en caso de emergencia: A tales efectos las empresas informarán con la máxima urgencia a sus plantillas por los medios habituales internos (correo electrónico, página web, tablón de anuncios, mensajería corporativa, u otros), y asegurándose de que la información que seguidamente se enumera llega a las personas trabajadoras[201]:

- Ámbito territorial o geográfico afectado.
- Tiempo estimado de duración de la situación.
- Requisitos y medidas a observar.
- Contactos de emergencia y canal para comunicar las incidencias que puedan sufrir las personas trabajadoras.
- Posibilidad de ausentarse bajo el ejercicio del permiso retribuido legalmente previsto para estos casos.
- Prolongación del permiso y situación posterior.
- Prioridad del trabajo a distancia.

–Se prevé la coordinación con servicios externos de protección civil, emergencias, bomberos y autoridades competentes[202].

–Prevén su revisión y actualización[203].

(Alconera) (BO Extremadura núm. 63, de 1 de abril de 2026).

[199] Anexo I XII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE núm. 106, de 1 de mayo de 2026). Art. 58 Convenio Colectivo de la empresa INTERLUN, SL (BO Extremadura núm. 157, de 14 de agosto de 2026).

[200] Anexo V VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 270, de 10 de noviembre de 2025).

[201] Anexo VI Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

[202] Disposición adicional 2ª IX convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana BO Generalitat Valenciana núm. 10297, de 6 de febrero de 2026). Art. 35 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sikno Jewellery, SL (BO Extremadura, núm. 117, de 19 de junio de 2026). Art. 58 Convenio Colectivo de la empresa INTERLUN, SL (BO Extremadura núm. 157, de 14 de agosto de 2026).

[203] Capítulo XIII conveni col•lectiu sector de Vigilància i socorrisme de les Illes Balears (BO Islas Baleares núm. 49, de 16 de abril de 2026). Art. 57 convenio colectivo de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados (BOP Valladolid núm. 102, de 2 de junio de 2026). Conveni col•lectiu del sector del comerç de les Illes Balears (BO Islas Baleares núm. 63, de 19 de mayo de 2026).

5

estrategias de mitigación frente al cambio climático





Dentro de las distintas estrategias que se pueden incorporar a los convenios colectivos relacionadas con mecanismos de mitigación frente al cambio climático, destacan aquellas que abordan cuestiones como el reciclaje, la reducción del consumo de materias primas, la eficiencia energética, la movilidad sostenible, el salario verde o la recualificación o formación para nuevas competencias y tareas relacionadas con la protección del medioambiente.

5.1.- CLÁUSULAS SOBRE RECICLAJE, REUTILIZACIÓN Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

El convenio colectivo también puede incorporar cláusulas destinadas a imponer obligaciones en materia de reciclaje, eficiencia energética, o reducción del consumo (u otras vinculadas o directamente relacionadas con la actividad productiva de que se trate. De forma puntual y anecdótica, algunos acuerdos están incorporando este contenido:

–La mayoría mediante declaraciones de intenciones de carácter bienintencionado[204] ("El equilibrio con el medio ambiente, mediante la reducción de emisiones contaminantes, la mejora de la eficiencia energética, la gestión responsable de los residuos y la promoción de la biodiversidad urbana"[205]);

–Con meras propuestas de objetivos vagos e inconcretos o apuestas difusas por la sostenibilidad[206] (se regula que los equipos informáticos de los trabajadores se renovarán teniendo en cuenta criterios de sostenibilidad, para reducir residuos[207]).

–No faltan cláusulas sin objetivos concretos: "nuestro compromiso, plasmado en la política medioambiental de la empresa e integrado en nuestra actividad diaria, es: Cumplir los permisos y requisitos legales. Reducir el consumo de energía, agua y productos químicos por unidad de producto. Limitar las molestias: Olor, ruido, emisión de partículas. Disminuir el vertido de residuos sólidos y líquidos"[208].

[204] Se prevé la gestión adecuada a la hora de eliminar los residuos, restos o basuras, etc., VIII convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); Disposición adicional 5ª convenio colectivo de la empresa "UTE Mercamadrid compuesta por Prezero Gestión de Residuos, S. A., y Prezero España, S. A. U., y las personas trabajadoras adscritas al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos de la unidad alimentaria de Mercamadrid" (BO Comunidad de Madrid núm. 273, de 15 de noviembre de 2025); Art. 65 convenio colectivo de la Empresa Municipal de Servicios Funerarios y Cementerios de Madrid, S. A. (BO Comunidad de Madrid núm. 44, de 21 de febrero de 2026).

"Las partes consideran que es necesario evitar los impactos adversos sobre el medio ambiente procedentes de la actividad empresarial. A tal fin, las Empresas desarrollarán los planes y programas oportunos y adecuados en materia medioambiental para el fomento de la movilidad sostenible, la reducción del uso de papel y de plásticos, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la reducción del consumo energético y de consumibles con repercusión medioambiental adversa, así como la recogida selectiva de residuos y la promoción del reciclaje", Art. 60 VII Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022).

[205] Art. 65 convenio colectivo de la Empresa Municipal de Servicios Funerarios y Cementerios de Madrid, S. A. (BO Comunidad de Madrid núm. 44, de 21 de febrero de 2026).

[206] Las instalaciones y equipos de la empresa deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a los efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para el medio ambiente, art. 68 III convenio colectivo del grupo Naturgy, (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2023).

[207] Art. 13 convenio colectivo del Grupo Axa, (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

[208] Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025).

La empresa reafirma su compromiso con la adopción de prácticas y políticas sostenibles y ecológicas. Para ello, implementará políticas de eficiencia energética y reducción de emisiones para minimizar su impacto ambiental. La empresa participará activamente en iniciativas medioambientales y de sostenibilidad, y desarrollará programas de responsabilidad social relacionados con el cambio climático y la protección del medioambiente. Con estas acciones, se busca contribuir positivamente en el entorno y promover un futuro más sostenible para todas las personas, Art. 35.9 Convenio colectivo de 360 Recursos

–Identifican tres áreas principales de actuación destinadas a mejorar nuestra huella medioambiental[209]:

- "Emisiones de gases invernadero (Mejoraremos nuestra eficiencia energética minimizando su uso, promoviendo la recuperación energética y esforzándonos por utilizar energías renovables y promoviendo un plan de movilidad. Nuestro objetivo es mejorar nuestra eficiencia energética y reducir nuestras emisiones de CO2).
- Agua (Protegeremos este recurso reduciendo su uso y promoviendo el reciclaje, pero siempre cumpliendo con las normativas que nos aplican. Nuestro objetivo es lograr una reducción de nuestro consumo específico de agua fresca).
- Comunidades locales (A escala local nuestras operaciones controlarán los riesgos medioambientales y lograrán mayores mejoras en el entorno doméstico, el bienestar de las comunidades y la biodiversidad)".

–Alguna cláusula "solicita" la colaboración activa con los clientes y proveedores para evitar o reducir los residuos y las emisiones derivados de las operaciones empresariales[210].

–Anuncian la implementación de políticas de eficiencia energética y reducción de emisiones para minimizar su impacto ambiental[211].

–Enuncian una serie de iniciativas, que incluyen el tratamiento de residuos, el reciclaje de papel y el ahorro en su uso y en las impresiones a color, el reciclaje de terminales, la eficiencia energética y movilidad sostenible, así como la colaboración con entidades sin ánimo de lucro para fines sociales[212].

Humanos ETT, SL. (BOE núm. 136, de 4 de junio de 2026); Art. 44 Convenio colectivo de Crit Procesos Auxiliares, SL (BOE núm. 222, de 15 de septiembre de 2025). Art. 9 Convenio colectivo de Crit Interim España ETT, SL (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2025).

[209] Art. 33 convenio colectivo de la empresa Roquette Laisa España, SA. (BOP Valencia núm. 59, de 27 de marzo de 2026).

[210] Se incluye dentro del código de conducta, Anexo VI, III convenio colectivo de Kone Elevadores, SA, (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

[211] Art. 35.9 convenio colectivo de 360 Recursos Humanos ETT, SL (BOE núm. 136, de 4 de junio de 2026); art. 44 I Convenio colectivo de Crit Procesos Auxiliares, SL (BOE núm. 222, de 15 de septiembre de 2025); art. 37 Convenio colectivo de Crit Interim España ETT, SL (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2025).

[212] Art. 37 Conveni col•lectiu de treball de l'empresa Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SAU (BOP Barcelona, de 30 de diciembre de 2014).

–Proponen velar para garantizar una contratación pública, responsable en aras de una mejora de los requisitos y el seguimiento para la eliminación de productos peligrosos para salud para la salud de las personas y el medio ambiente y sustitución por otros menos nocivos adopción de buenas prácticas ambientales, implantando medidas para la reducción y optimización de la calidad, origen el volumen de consumo de energía, agua y otros consumibles como por ejemplo el papel[213].

–Algún convenio diseña un proyecto de economía circular ligado a su actividad productiva: Las partes firmantes del convenio colectivo se comprometen a estudiar la viabilidad de proyectos relacionados con la economía circular, con el objetivo de crear empleo y explorar nuevas formas de negocio vinculadas a la movilidad sostenible: Retrofit de vehículos de ocasión; Remanufacturing de baterías y segunda vida; Reciclaje de coches[214].

–Se obligan a evaluar el impacto medioambiental de cada nuevo producto o instalación para ofrecer soluciones más sostenibles a nuestros clientes[215].

–Alguna cláusula apuesta tanto por el reciclaje de equipos electrónicos y eléctricos, como de adopción de procesos de compra de conformidad con estándares medioambientales, con el objetivo de involucrar a los proveedores en la reducción de la huella ambiental, y se promueve que los empleados y proveedores tengan un comportamiento medioambiental responsable[216].

–En fin, hay acuerdos a nivel empresarial que mencionan los sistemas de gestión medioambiental adoptados o que se proponen implantar[217] o a nivel

[213] Arts. 97 y 98 Convenio colectivo del Personal laboral de las empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón (BO Principado de Asturias, núm. 72, de 14 de abril de 2025); arts. 97 y 98 Convenio colectivo de empresa Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronato Dependientes (BO Principado de Asturias núm. 251, de 30 de diciembre de 2024)

[214] Cláusula final 1ª X Convenio colectivo de SEAT, SA (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022).

[215] Art. 33 convenio colectivo de la empresa Roquette Laisa España, SA. (BOP Valencia núm. 59, de 27 de marzo de 2026).

[216] Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025). En relación con la movilidad sostenible, art. 39 convenio colectivo de Fundación Telefónica, BOE núm. 181, de 31 de julio de 2023).

[217] Disposición adicional 7ª convenio colectivo de Mahou, SA, (BOE núm. 95, de 18 de abril de 2024);

supraempresarial recogen la adhesión voluntaria al sistema comunitario de gestión y auditoría ambientales (Reglamento EMAS)[218] o ISO 14000.

5.2. LAS OPORTUNIDADES DEL SALARIO VERDE

La protección medioambiental y la lucha contra el cambio climático pueden verse potenciadas a través de la retribución mediante complementos salariales que "premien" estas finalidades: es el denominado salario verde.

Si bien no es una materia desarrollada por los convenios colectivos actualmente existentes con carácter general, varios son los tipos de cláusulas convencionales capaces de acogerse a este concepto[219]:

–Aparecen cláusulas que reconocen un complemento salarial a determinadas personas trabajadoras que desarrollan funciones con incidencia positiva en el medioambiente[220].

–Se premia a las personas trabajadoras que, con su conducta, contribuyen a alcanzar objetivos medioambientales o lleven a cabo acciones positivas para el medioambiente[221]. Así sucedería cuando las personas trabajadoras cumplieran un objetivo prefijado de reducción de consumo o de ahorro de energía sin perder productividad, de tal modo que el dinero ahorrado a la empresa redundaría en su beneficio.

–Se conceden anticipos para obras y reformas en el domicilio habitual del empleado/a incluidas instalaciones ecológicas[222]. Se regulan fondos de ayuda de hasta 15.000 euros anuales que serán deducibles en un máximo de cuarenta y ocho mensualidades para aquellas causas ligadas a eficiencia energética, energías renovables y mejoras

Arts. 97 y 98 Convenio colectivo del Personal laboral de las empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón (BO Principado de Asturias, núm. 72, de 14 de abril de 2025); arts. 97 y 98 Convenio colectivo de empresa Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronato Dependientes (BO Principado de Asturias núm. 251, de 30 de diciembre de 2024).

[218] Art. 56 convenio colectivo del sector de agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023.

[219] AA.VV.: *Tendencias de sostenibilidad medioambiental en la negociación colectiva en España*, Cuatrecasas, 2025, p. 36.

[220] Art. 21 Convenio Colectivo de Global Spedition (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

[221] Art. 59 III convenio colectivo del grupo Naturgy (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2023).

[222] Art. 23 convenio colectivo de la empresa AEB (Asociación Española de Banca) (BO Comunidad de Madrid núm. 69, de 22 de marzo de 2025).

ecológicas en la vivienda habitual[223].

–Se dan préstamos sin interés con el límite máximo de nueve mensualidades para atender a obras y reformas en su domicilio habitual, incluidas instalaciones ecológicas o a la adquisición de vehículos ecológicos[224].

Como advertencia, en ningún caso pueden entrar dentro de este concepto los complementos que pretenden "recompensar" aquellas condiciones penosas o peligrosas originadas por las condiciones climáticas.

5.3. LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La protección medioambiental se ha ido progresivamente incorporando al régimen disciplinario previsto en los convenios. Así, aparecen en el catálogo de faltas leves, graves o muy graves incumplimientos laborales referidos a cuestiones medioambientales. Lógicamente estas previsiones guardan la debida relación con el ámbito funcional del convenio y la actividad productiva de la concreta empresa.

Algún pacto considera como falta leve "los pequeños descuidos o la no observancia de las medidas de protección del medio ambiente a la hora de proceder a la eliminación de los residuos, restos o basuras, etc."[225].

Otro pacto considera como faltas graves tanto el incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la empresa o su imagen corporativa; como el tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente, aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para su imagen corporativa. No obstante, ambos incumplimientos serían considerados como muy graves cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio

[223] Art. 35 convenio colectivo de la empresa Ecociudad Zaragoza, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 78, de 5 de abril de 2025).

[224] Art. 53 XXV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 1, de 1 de enero de 2025).

[225] Art. 47.a.7 VIII convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024).

reputacional para la organización productiva[226].

En fin, también como faltas muy graves cuando las consecuencias de los mismos impliquen daños personales a terceros o a personal de la empresa, o daños ecológicos o medioambientales, o supongan daños materiales a la empresa, sus clientes o terceras personas que puedan considerarse graves por la repercusión económica de su reparación o resarcimiento[227].

5.4. FRENTE A LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO COMO CAUSA DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA O DESPIDOS: LA APUESTA POR UNA TRANSICIÓN JUSTA

El aumento de las temperaturas de forma permanente y prolongada, los fenómenos meteorológicos extremos cada vez más adversos y frecuentes y sus efectos combinados afectan de forma transversal y con diferente intensidad a todos los sectores productivos, también a la hora de poner en el mercado sus bienes o servicios.

En el caso de España, las estimaciones existentes a partir de los ejercicios llevados a cabo por la Network for Greening the Financial System (NGFS) señalan que, si estos riesgos se materializaran en las próximas décadas, tanto los asociados a fenómenos crónicos (aumento de las temperaturas, desertificación o subida del nivel del mar) como los vinculados a fenómenos meteorológicos extremos o graves (inundaciones, tormentas o incendios), la actividad económica sufriría caídas sustanciales[228]. Por ejemplo, sectores como el agrícola, el ganadero o el turístico pueden verse forzados a cambiar su forma de producir o, en el peor de los casos, reducir de forma temporal o permanente su actividad en ciertos territorios. Desde luego, las actividades tradicionales como las agrícolas, ganaderas, piscícolas y cinegéticas se ven perjudicadas tanto por la expansión de plagas y especies exóticas invasoras que actúan como vectores de enfermedades y desplazan a las especies autóctonas, como por la desertifica-

[226] Art. 138 Convenio colectivo del Grupo Endesa (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025).

[227] Art. 23 Conveni col•lectiu de treball de l'empresa Oilogist H&B SL (BOP Barcelona de 30 de julio de 2026).

[228] CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA: *Impacto socioeconómico y laboral del cambio climático*, cit., p. 16.

ción y los incendios en las masas forestales.

Traducido en términos de empleo, el cambio climático presenta un desafío para el sector primario, pero también para otros como el turístico, de servicios o automoción[229]. En esos casos, las empresas habrán de acudir a mecanismos de flexibilidad interna (movilidad, modificaciones sustanciales, suspensiones o reducciones) o extinciones, por causas organizativas, económicas o de producción o, según las circunstancias, por fuerza mayor.

Comprobada la eficacia de los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción como medida capaz de fusionar ayudas públicas para las organizaciones productivas y formación orientada a las personas trabajadoras, que impide la destrucción de empleo, cabe demandar la aplicación específica del Mecanismo RED en sectores que pretendan llevar a cabo una transición justa.

Por un lado, la modalidad sectorial ("cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una") permitiría sortear la masiva extinción de contratos de trabajo a la que parecen abocados ciertos sectores (por ejemplo, aquellos más contaminantes o en los que las exigencias de la descarbonización son más intensas) al posibilitar medidas de regulación temporal que permitan modificar su sistema de producción o reorganizar su actividad, capacitando a sus trabajadores, a pesar de que los cambios apreciados en ellos pudieran calificarse como "permanentes"[230].

Un primer paso en este sentido ha sido dado por el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el art. 47.bis ET, para el sector de la fabricación de vehículos de motor. En ese Acuerdo se indica expresamente

[229] CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA: *Impacto socioeconómico y laboral del cambio climático*, cit., pp. 20 y ss.

[230] LÓPEZ TERRADA, E.: "Nuevas perspectivas de las reestructuraciones empresariales: los desafíos de los riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático", *Trabajo y Derecho*, núm. 21, 2025, pp. 5 y ss.

que en el sector automovilístico se están produciendo una serie de cambios "previsiblemente permanentes" que generan necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras hacia otras formas de producción que hacen procedente la aplicación del Mecanismo RED, en su modalidad sectorial.

Identifica esos cambios con riesgos derivados de la transición ecológica, habida cuenta "este sector enfrenta importantes problemas estructurales y coyunturales, como la transición hacia la movilidad eléctrica". Reconoce que este "sector se enmarca en los compromisos adquiridos por España en el ámbito europeo e internacional, como el Pacto Verde Europeo, y responde a la necesidad de avanzar hacia un modelo productivo más sostenible y competitivo. La industria de la automoción, con un gran peso específico en esta materia, se enfrenta a una transición hacia formas de transporte más sostenibles, siendo esto esencial para reducir la dependencia de los combustibles fósiles, mejorar la calidad del aire y cumplir los objetivos climáticos". Como consecuencia de todo ello, el Acuerdo del Consejo de Ministros recuerda que las empresas deben acompañar su solicitud de un plan de recualificación de sus personas trabajadoras, pues resulta imprescindible que dispongan de herramientas "para asegurar la recualificación de las personas a su servicio, de forma que puedan seguir formando parte de un sector en evolución". E, incluso, considera que éstas "habrían de estar relacionadas, entre otros, con los cambios permanentes derivados de la transición tecnológica, tales como el uso de nuevas tecnologías o la fabricación de vehículos híbridos y eléctricos".

El sector automovilístico ha sido pionero en utilizar este Mecanismo RED para afrontar la transición medioambiental y habrá de comprobarse si la herramienta cumple la potencialidad pretendida en otros sectores o empresas, tanto a la hora de evitar despidos como de dotar de nuevas competencias (verdes y tecnológicas) a las personas trabajadoras.

Cierto es que caben otras posibilidades, ya reflejadas en la negociación colectiva precisamente en ese sector, como la reducción o ampliación de jornada a través

de cuentas de horas (positivas y negativas)[231].

Algún pacto ha empezado a incorporar medidas al respecto y ese es el camino a seguir. En este sentido, y referidas a la automoción, "el proceso de conversión del sector industrial de la automoción hacia la movilidad sostenible basada en el coche eléctrico hace necesaria una transformación de Volkswagen Navarra hacia esta realidad. En esta línea y de forma innovadora, las partes apuestan nuevamente por una transformación flexible de la fábrica, de forma que sea posible convivencia y fabricación de coches eléctricos y de combustión, sirviendo esta flexibilidad como garantía adicional ante las oscilaciones del mercado.

–Inversiones: Se realizarán las inversiones necesarias en instalaciones y productos durante el proceso de transformación hacia los coches eléctricos (periodo 2023/2026), para garantizar los dos lanzamientos en este último año con la capacidad productiva industrial actual. En el momento presente estas inversiones, entre las que se incluye la nueva prensa, se están ejecutando según el plan previsto para garantizar los lanzamientos en el año 2026.

–Productos: Se fabricarán dos modelos eléctricos (uno marca Skoda y otra marca Volkswagen) siendo el modelo Volkswagen ID.2X de fabricación exclusiva en Pamplona.

Las fabricaciones de los dos modelos eléctricos convivirán con la fabricación simultanea de vehículos de combustión, sirviendo éstos para compensar las oscilaciones del mercado"[232].

O a empresas auxiliares de la misma: "con cambios provisionales aquellos que se ocasionan para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de persona, a fin de mantener la actividad y eficacia en los niveles correspondientes de Ventas. a) Los cambios provisionales se originan por: Los que se realicen por un período de tiempo inferior a cuatro meses consecutivos naturales en un año. Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del

[231] Art. 72 XX Convenio colectivo de SEAT, SA. (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022).

[232] Disposición adicional 1ª Convenio Colectivo de la empresa Volkswagen Navarra SA (BO Navarra, núm. 68, de 9 de abril de 2026).

personal de plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo. Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva. b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará dentro del grupo profesional. En estas condiciones, la movilidad será de libre designación de la Empresa. c) Terminado el período de provisionalidad y si la persona continuase en su puesto de trabajo durante un mes más, se consolidará definitivamente, en el caso de que éste sea de nivel superior, estándose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales en la Sección 4ª del Capítulo III, pasando el cambio a ser considerado como definitivo"[233].

Como buena práctica, se podría contemplar en convenio colectivo el abordaje preventivo y cogestionado con la representación de las personas trabajadoras de los cambios productivos derivados de la emergencia climática y apostar por actuaciones de flexibilidad interna y por la formación en lugar de por la extinción de los contratos. Así sucede en algunas cláusulas: "ante la posible transformación de puestos, las empresas priorizarán: • La recolocación interna y la adaptación progresiva de funciones. • Planes de formación y recualificación específica, considerados como tiempo de trabajo efectivo. • En caso de riesgo de desaparición de puestos, se negociarán planes de transición justa para preservar la empleabilidad"[234].

5.5. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS MEDIOAMBIENTALES

La transición justa hacia un nuevo modelo productivo bajo en emisiones precisa de cualificaciones distintas y/o nuevas, y conduce a la necesidad de programas de formación y reciclaje, como advierte la OIT[235].

Asimismo, la protección medioambiental precisa formar profesionales capaces de hacer frente

[233] Art. 40 Convenio Colectivo de la empresa Bridgestone Europa NV/SA, Sucursal España de Ventas (BO Comunidad de Madrid, núm. 151, de 27 de junio de 2026).

[234] Art. 18.bis Convenio Colectivo para la industria, los servicios y las tecnologías del sector metal de la provincia de Alicante (BO Alicante núm. 150, de 11 de agosto de 2026).

[235] OIT: *Los empleos verdes se vuelven realidad. Progreso y perspectivas para 2012*, Ginebra, OIT, 2013, p. 2.

a las exigencias actuales y futuras que acarrea el cambio climático con el fin de reducir el impacto medioambiental de sus actuales ocupaciones, introducir nuevas tareas o llevar a cabo un cambio parcial o total de actividad.

También en este caso la negociación colectiva tiene en su mano la posibilidad de facilitar la mejora de las competencias (*upskilling* de quienes ya trabajan en un sector verde o que va a transformarse en verde) y la recualificación (*reskilling*, orientada a la transición laboral de personas trabajadoras con cualificaciones obsoletas) de las personas trabajadoras mediante la incorporación de este contenido en su articulado[236], entendiendo, además, que los agentes sociales conocen las necesidades del sector o subsector en concreto y su previsible evolución.

De descender al análisis convencional, y salvo honrosas excepciones, falta todavía una apuesta decidida por reflexionar sobre las futuras necesidades empresariales y proporcionar la debida formación anticipadamente.

Los convenios sectoriales han de trazar las coordenadas generales de las competencias o diseñar un plan formativo amplio y los de empresa concretarán, en atención a sus circunstancias y especialidad, cómo y cuáles proporcionarán a las personas que prestan servicios.

Cierto es que el espacio dedicado en los convenios a la formación se ha incrementado, vinculado a la actividad de la empresa o sector o a las consecuencias que la misma acarrea al medioambiente, pero falta una apuesta decidida por la transformación productiva exigida en cada sector o actividad por las condiciones climáticas o para su mitigación. Así, estas cláusulas se encuentran presentes en sectores como el metal, la construcción o el transporte, por su mayor incidencia en el medioambiente y mayor necesidad de transformarse:

–Algún pacto incorpora formación medioambiental vinculada a la actividad productiva que desarrolla la empresa y a las tareas que desempeñan[237].

[236] CES: *Impacto socioeconómico y laboral del cambio climático*, 2024 y Schmidt, V. y Braga, C.: "The role of collective bargaining in promoting just transitions", cit., p. 39.

[237] Art. 49 II Convenio colectivo de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

–Se señala como una de las acciones formativas prioritarias para las personas trabajadoras[238].

–Ambas partes se comprometen a iniciar una formación voluntaria a todas las personas trabajadoras relacionada con la transición energética, la digitalización, la movilidad sostenible y la industria 4.0[239].

–Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales[240].

–Algún otro contempla fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos[241].

–Destaca aquella cláusula que prevé formación específica vinculada a los cambios productivos: "La Empresa se compromete a definir el Plan de Formación necesario para formar a la plantilla con las competencias necesarias, y preparar y adaptar a las personas trabajadoras para el desarrollo y fabricación del vehículo eléctrico, así como para abordar el proceso de transformación, como consecuencia de la apuesta por la electromovilidad sostenible. Con el fin de asegurar las competencias necesarias para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, así como para posibilitar el desarrollo profesional de los empleados y las empleadas, la empresa realizará cursos de formación a los que podrán asistir todas las personas que, de acuerdo con su jefatura, lo requieran y siempre que existan plazas disponibles"[242].

[238] Art. 117 VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024); art. 13 convenio colectivo da empresa Ence Energía y Celulosa, S.A, para o período 2023- 2027 (BO Pontevedra núm. 234, de 5 de diciembre de 2023).

[239] Cap. IX convenio colectivo de la empresa Adient Seating Spain, S.L.U. (BOP Valladolid núm. 13, de 21 de enero de 2025).

[240] Art. 96 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DO Generalitat Valenciana núm. 9442, de 5 de octubre 2022).

[241] Disposición adicional 5 Conveni col•lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023).

[242] Art. 66 1ª X Convenio colectivo de SEAT, SA (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022).

Como buena práctica destacan aquellos acuerdos que crean comisiones paritarias de formación y les otorgan competencias para diseñar formación dirigida a estas materias: "las funciones principales de esta Comisión Paritaria Sectorial de Formación serán las siguientes: l) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter

prospectivo respecto de itinerarios formativos por ocupaciones, las necesidades formativas, especialmente por los cambios derivados por la digitalización y de los procesos de transformación ecológica[243]; "la Comisión de Formación tendrá como funciones: - Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras"[244].

[243] Art. 54 Convenio colectivo estatal de grandes cadenas comerciales del sector de comercio textil y del calzado (BOE núm. 185, de 30 de julio de 2026); art. 26 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026).

[244] Art. 15 Conveni col•lectiu de treball del sector Transport de Mercaderies per Carretera i Logìstica de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, resolución de 11 de febrero de 2025); disposición adicional 4ª Convenio Colectivo de oficinas y despachos (BOP Alicante núm. 28, de 11 de febrero de 2025); art. 15 Conveni col•lectiu de treball del sector Transport de Mercaderies per Carretera i Logìstica de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, de 20 de febrero de 2025).

5.6. LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

La Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, si bien previsto con carácter general para toda movilidad, incluye varias obligaciones destinadas a las empresas en el ámbito de la negociación colectiva, algunas de inmediato cumplimiento y otras pospuesta su exigencia.

La falta de precisión y el uso de conceptos jurídicos necesitados de desarrollo reglamentario fuerzan a su desarrollo convencional a la espera del reglamentario.

En primer lugar, obliga a contar con planes de movilidad sostenible a aquellas empresas que cuenten con uno o varios centros que de forma autónoma superen el número de 200 personas trabajadoras o 100 por turno.

Sigue sin indicar la norma cómo computar las personas trabajadoras y, a falta de previsión, habrá de entenderse que cada persona con un contrato laboral (temporal, especial, indefinido o a tiempo parcial) computa como una persona, sin necesidad de acudir a la aplicación del reglamento de elecciones a representantes unitarios y su cómputo de 200 jornadas para los traba-

jadores temporales cuyo contrato dure menos de un año, aun cuando la web del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible acude analógicamente al art. 72 ET[245].

Tampoco especifica el momento del cómputo, de tal manera que, lejos de permitirse la elusión de la obligación por bajar del número en determinados períodos, la superación, aunque sea puntual, forzará contar con un plan, habida cuenta que la necesidad viene marcada por la concentración de personas que van y vienen del centro de trabajo en momentos puntuales[246].

Plantea dudas sobre cuándo se aplicaría el umbral rebajado de los 100 por turno: de un lado, la finalidad de la norma sería contar con plan de movilidad cuando a una determinada hora de entrada o salida llegaran al centro de trabajo más de 100 personas, por lo que si solo hubiera un turno que superara esa cifra habría de negociarse un plan de movilidad sostenible; de otro, el Ministerio de Transporte ha interpretado esta obligación de forma restrictiva y entiende que solo se aplicaría cuando el centro cuente con dos o tres turnos con distribución irregular de personas trabajadoras (100 en uno y menos en los otros sin alcanzar en la suma total más de 200)[247].

Como se ha indicado, solo se computan personas vinculadas con un contrato de trabajo (sea cual sea, indefinido, temporal, tiempo parcial, fijo-discontinuo, teletrabajo, en formación…), pero no suman aquellas que no realicen una prestación laboral (personas "becarias", subcontratadas, autónomas), si bien habrán de tenerse en cuenta a efectos del art. 26.3 como se verá a continuación[248].

En cuanto al ámbito subjetivo de aplicación del plan, no solo afecta al conjunto de personas trabajadoras del centro, sin importar el vínculo (indefinido, temporal, a tiempo parcial...), sino que incluye también a trabajadores subcontratados, personas al servicio de ETTs, personas autónomas al servicio de la empresa principal,

[245] https://www.transportes.gob.es/movilidad-sostenible/areas-tematicas/preguntas-frecuentes-planes-movilidad-sostenible-trabajo.

[246] Así lo indica también la web del Ministerio: https://www.transportes.gob.es/movilidad-sostenible/areas-tematicas/preguntas-frecuentes-planes-movilidad-sostenible-trabajo.

[247] https://www.transportes.gob.es/movilidad-sostenible/areas-tematicas/preguntas-frecuentes-planes-movilidad-sostenible-trabajo.

[248] https://www.transportes.gob.es/movilidad-sostenible/areas-tematicas/preguntas-frecuentes-planes-movilidad-sostenible-trabajo.

o personal en prácticas. Es más, ha de tener en cuenta a clientes, proveedores y visitantes tanto a la hora de su diseño como de algunas de las medidas (por ejemplo, intensidad del tráfico, horarios de apertura, entrada o llegada de proveedores y las soluciones previstas en cada caso) lo que revela una finalidad de ordenación de flujos más amplia que la estrictamente laboral. En resumen, estos colectivos no vinculados con contrato laboral no computan para el umbral de obligatoriedad, pero sí han de tenerse en cuenta para el diseño de las medidas.

En segundo término, la referencia es el centro de trabajo como entidad física separada y no la empresa (dada la posible dispersión de centros y sus variadas y heterogéneas características); y para este término se acude a la definición contenida en el artículo 1.5 ET ("se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral"), con las dificultades que esto supone en la era de los lugares de trabajo virtuales o "híbridos", donde el número de personas adscritas puede ser irreal o donde el cambio de centro de trabajo que no implique desplazamiento o traslado pueden ser habituales.

El deber que se impone es para los centros de trabajo, no para la empresa que sume ese número de trabajadores, pudiendo existir, por tanto, centros de la misma empresa con planes de movilidad sostenible y sin ellos.

No parece prever la norma la posibilidad de pactar un plan de movilidad al trabajo de carácter general para toda la unidad productiva, en tanto ha de adecuarse a las características de cada centro y ha de ser negociado con los representantes unitarios vinculados al mismo. La lógica parece rechazar, por tanto, planes de movilidad para varios centros de trabajo al vincularse estrictamente a la representación unitaria de cada centro. Tampoco sería posible para la empresa que extendiera unilateralmente la aplicación de un plan negociado en un centro al resto de unidades productivas, aun cuando nada parece impedir que el contenido negociado y aprobado en cada centro fuera idéntico o muy similar.

En cuanto a los grupos de empresa, cabe dar idéntica respuesta, el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley

deberá garantizarse respecto de cada centro de trabajo obligado, pero como ya antes se ha indicado, ello "no impide que un mismo documento pueda integrar las medidas correspondientes a varios centros de trabajo o a distintas empresas de un mismo grupo, siempre que permita identificar y dar respuesta a las características y necesidades de movilidad de cada centro de trabajo y garantice el cumplimiento de las obligaciones legalmente exigibles respecto de cada uno de ellos"[249].

Respecto a la fecha para cumplir con esta obligación, la reforma realizada por Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio, anticipa en un año el plazo dado a las empresas para el cumplimiento con la obligación prevista en la Ley 9/2025 de contar con planes de movilidad sostenible al trabajo. Por tanto, este deber de resultado (contar con un plan de movilidad sostenible) deviene exigible a partir del 5 de diciembre de 2026. Y esta reforma ha de forzar necesariamente a acelerar los procedimientos de negociación y acuerdo para aquellas organizaciones productivas que tengan centros de trabajo que cuenten con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad (art. 26.1 Ley 9/2025).

Desde luego, esta obligación podría también venir impuesta para las organizaciones productivas que no alcancen el número de trabajadores por centro requerido, por el convenio colectivo de aplicación, o bien podrían adoptar un plan de movilidad sostenible al trabajo de forma voluntaria.

Respecto al procedimiento, los planes de movilidad sostenible al trabajo han de ser negociados, y la iniciativa corresponde al banco empresarial (el impulso del que habla la norma), aunque, ante su inmovilidad, nada impediría que la iniciativa fuera liderada por los representantes de las personas trabajadoras. En todo caso, el precepto exige previa negociación, dado que se configuran como el resultado de la negociación colectiva.

Aunque aparentemente requiere solo negociación (y no acuerdo), cabría interpretar esta ex-

[249] https://www.transportes.gob.es/movilidad-sostenible/areas-tematicas/preguntas-frecuentes-planes-movilidad-sostenible-trabajo.

presión en idéntico sentido que la realizada en el art. 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. y en el art. 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Siguiendo la aplicación analógica de dicha norma y la reciente jurisprudencia, la regla general de negociar y acordar puede alterarse y en caso de bloqueo negocial reiterado e imputable a la parte social o negativa a negociar sin justificación alguna, podría aceptarse que la empresa estableciera un plan de movilidad de forma unilateral[250].

La contraparte de la negociación iniciada por la empresa corresponde, de conformidad con el art. 26.2, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo en cuestión, de tal modo que el plan de movilidad ha de guardar relación con ese lugar físico, pudiendo existir empresas con la obligación de realizar varios planes de movilidad para cada centro de trabajo que supere el umbral.

Elude la norma mencionar a los representantes sindicales para negociar los planes de movilidad, quienes también tendrían esa posibilidad, siempre y cuando su ámbito de actuación fuera el centro de trabajo; y, a diferencia de otras situaciones previstas por el ET, no tendrían la preferencia en la negociación.

La norma establece una previsión en caso de inexistencia de representación legal, lo cual es ciertamente difícil al exigir un centro con más de 200 personas trabajadoras o más de 100 por turno (a salvo la creación del mismo sin haber transcurrido los plazos necesarios para la realización de elecciones). En cualquier caso, de no existir representación legal, se acude a la solución prevista para los planes de igualdad y para las medidas de diversidad: se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La represen-

[250] SSTS 11 abril y 20 diciembre 2024 (rec. 123/2023 y 168/2024) y 7 mayo 2025 (rec. 101/2023).

tación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

En fin, la Ley contiene una previsión en caso de cooperativas: el Plan de Movilidad será aprobado por el Consejo Rector.

Nada indica la norma sobre cómo proceder, formal y materialmente, a iniciar las negociaciones del plan, salvo la obligación de negociar con buena fe que atañe a ambas partes. De nuevo, el convenio colectivo podría suplir este vacío y diseñar un procedimiento y un posible contenido.

A falta de reglas y parámetros, y en atención a la finalidad que busca el plan de movilidad sostenible, parece imprescindible como primer paso elaborar un diagnóstico sobre la situación geográfica y vías de transporte que conectan la empresa y las modalidades de transporte en manos de las personas trabajadoras.

La necesidad de diagnóstico deriva tanto de la buena fe como, indirectamente, de la obligación de evaluar el plan periódicamente. De conformidad con la buena fe antes mencionada, esta requiere que las partes cuenten con la información suficiente para discutir y contrastar medidas y proponer alternativas. El deber de realizar un seguimiento y evaluar el plan, como se verá, precisa de un contenido concreto y adecuado capaz de ser auditado.

En consecuencia, el primer paso consistirá en elaborar un diagnóstico de la movilidad en la empresa, para lo cual se precisa disponer de datos e información sobre[251]:

a) Los resultados de la evaluación de riesgos relativos a los riesgos de la conducción.

b) La movilidad de los trabajadores y los recorridos que realizan ya sea dentro de la jornada laboral o en los desplazamientos al ir o volver al trabajo (*in itinere*).

c) Los factores concurrentes en los accidentes en jornada de trabajo e *in itinere* acontecidos.

d) Los kilómetros recorridos y los modos de transporte utilizados.

[251] AA.VV. *Plan tipo de movilidad segura y sostenible en la empresa*, DGT, 2024, p. 22.

e) Las condiciones reales de trabajo en cuanto a la gestión y organización del mismo: la gestión de los desplazamientos.

f) Las posibilidades de utilizar transporte público u otro modo de locomoción no contaminante.

La Ley 9/2025, en su art. 26.3 señala el contenido de los planes de forma amplia ("soluciones de movilidad sostenible"), ejemplificativa ("por ejemplo") y abierta ("entre otros"), para mencionar a continuación algunas de las ya recogidas *supra*: el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, o el teletrabajo en los casos en los que sea posible.

Esta aparente libertad de elección queda lastrada por la remisión al principio de jerarquía del art. 28, de tal modo que parece imponer a los sujetos negociadores un *iter* a la hora de negociar las concretas soluciones, aun cuando siguen conservando la libertad para acordar las que resulten de interés en cada caso en función de las concretas circunstancias que concurran en el centro.

Por tanto, este orden jerarquizado no tendrá virtualidad ninguna una vez acordado el plan de movilidad, pero sí a la hora de su negociación, pues parece querer marcar un orden para valorar las posibilidades en presencia al que ha de atender la comisión.

En cuanto al orden, el precepto mencionado recoge el orden siguiente:

a) La movilidad activa, primando especialmente la movilidad a pie, la movilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida que transitan por las zonas peatonales en aparatos autorizados, así como la movilidad en bicicleta o ciclo.

b) El transporte público colectivo.

c) Los esquemas de movilidad de alta ocupación que supongan un beneficio en términos de reducción de externalidades, ocupación del espacio público u otros.

d) En relación con el vehículo privado, deberán primarse en todo caso, las tecnologías

que supongan menores emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero, así como los vehículos que supongan menor ocupación del espacio público y los servicios de movilidad colaborativa.

La fijación de un orden jerárquico podría acarrear perjuicios a las personas con problemas de movilidad o con discapacidad, por lo que se advierte que ha de entenderse sin perjuicio de salvaguardar el derecho a la movilidad de ambos colectivos.

Una vez conocida la realidad del centro y sus características, y siguiendo en el debate la jerarquía legal, se podrán proponer medidas y plazos para su implementación acorde con estas. Dentro del contenido más habitual de los planes se hallan los siguientes[252]:

a) Fomentar y facilitar el transporte público.

b) Implantar medidas de transporte de empresa, como un servicio de lanzadera entre un nodo o intercambiador de transporte público y la empresa, una ruta de autobús específica para los empleados o diseñar y crear rutas de empresa con autobuses o microbuses.

c) Promover la movilidad compartida ("servicios consistentes en la puesta a disposición de las personas usuarias de vehículos para su alquiler sin el conductor o la conductora por periodos de tiempo normalmente cortos. Se incluyen en esta categoría entre otros, el *carsharing*, *motosharing*, bicicleta compartida, patinetes u otros vehículos de movilidad personal", art. 2.1.w de la Ley 9/2025) y la movilidad colaborativa o *carpooling* ("servicios en los que varias personas usuarias comparten en un mismo viaje un vehículo de turismo, efectuados a título no oneroso, excepto, en su caso, por la compartición de gastos. Las personas usuarias se ponen en contacto a través de una plataforma de intermediación, pudiendo las empresas que realizan esta actividad de intermediación hacerlo a título oneroso", art. 2.1.x).

d) Potenciar los modos más saludables para la llegada al

[252] Siguiendo a AA.VV. *Guía para la elaboración e implantación de Planes de Movilidad en la empresa*, Asepeyo, 2016, pp. 33 y ss. y UGT *El papel de la movilidad sostenible y su impacto en la salud y en el trabajo*, 2020.

trabajo (a pie o en bicicleta) y para ello se puede mejorar la iluminación en las zonas de entrada, proporcionar bicicletas a los empleados que las utilicen en su viaje al trabajo, sufragar los gastos de mantenimiento, construir aparcamientos protegidos para bicicletas, o disponer de taquillas para guardar la ropa y habilitar duchas y salas para cambiarse de ropa[253].

e) Reducir el número de desplazamientos en misión mediante el uso de las nuevas tecnologías como el teletrabajo.

f) Racionalizar los horarios adaptando las horas de entrada y salida a los horarios del transporte público, evitando el horario partido, favoreciendo el horario flexible o comprimido en menos días a la semana, reduciendo la jornada sin disminuir salario o facilitando el teletrabajo.

g) Gestionar el aparcamiento para priorizar a quienes tengan movilidad reducida o compartan vehículo; cobrar el aparcamiento o compensar económicamente a quienes no utilicen el aparcamiento de la empresa (*cashout*).

h) Formar y concienciar a las personas trabajadoras en materia de movilidad sostenible.

El Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible también ha ofrecido un elenco de medidas consistentes en[254]:

- Fomento del transporte público colectivo, favoreciendo el trasvase modal desde otros modos menos sostenibles, en espacial el vehículo privado, incluyendo también soluciones como las rutas y lanzaderas de empresa.
- Fomento de la movilidad activa, primando especialmente la movilidad a pie, la movilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida que transitan por las zonas peatonales en aparatos autorizados, así como la movilidad en bicicleta o ciclo.
- Apoyo a esquemas de movilidad compartida y de alta ocupación que supongan un beneficio en términos de reducción de externalidades, ocupación

[253] Tal y como existen en otros países, al respecto ÁLVAREZ CUESTA, H. y FEIGL-BERGER, A.: *La negociación colectiva verde: presente y futuro*, UGT, 2023.

[254] Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible: *Planes de movilidad sostenible al trabajo*, julio de 2026, pág. 84.

del espacio público u otros, como es el caso de sistemas de carsharing, carpooling o de bicicleta pública.

- Uso de tecnologías que supongan menores emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero, así como los vehículos que supongan menor ocupación del espacio público.
- Reducción de la necesidad de desplazarse o de hacerlo fuera de las horas punta o de mayor congestión.
- Refuerzo de la seguridad de las personas trabajadoras y visitantes en sus desplazamientos a los centros de la organización.

La Ley 9/2025 sigue enumerando posibles contenidos del plan sin forzar su inclusión, aun cuando parece oportuna su discusión en sede negocial. Así, apunta la posibilidad de incorporar la compensación de la huella de carbono para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar, en relación con el Real Decreto 214/2025, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono y por el que se establece la obligación del cálculo de la huella de carbono y de la elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, que obliga a medir la huella de carbono.

El apartado 7 del mismo precepto menciona otro posible contenido de los planes de movilidad, el ofrecimiento a las personas trabajadoras de tarjeras de transporte tramitadas a través de una empresa emisora de vales de transporte en los términos previstos en el artículo 42.3.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En fin, la Ley ordena que se incluyan "medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo", y las vincula con el fomento de la formación (de las personas trabajadoras, cabría precisar). En este caso, sí parece imponer, al menos, introducir formación e información, campañas y medidas de gestión de accesos. Dada la vinculatoriedad aparente de este contenido específico, el plan de movilidad habrá de contener menciones

más o menos específicas en este sentido.

Junto con las medidas concretas y ante la necesidad de evaluación y seguimiento, cabría pensar en vincular aquellas con concretos objetivos, como por ejemplo, que un porcentaje de la plantilla utilizara el transporte público, o acudiera en bicicleta o andando en un determinado período de tiempo, que usualmente serán los dos años dados de plazo para el seguimiento del plan pactado.

La Ley 9/2025 ha preferido dejar la duración de estos planes de movilidad sostenible a la decisión de las partes negociadoras, las cuales previsiblemente preferirán una vigencia prolongada, pese a la necesidad de actualización de estas medidas. Únicamente la norma impone que sean objeto de seguimiento con el fin de evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. El plazo máximo para efectuar esta revisión es de dos años desde su aprobación, repitiéndose por idéntico período de dos años mientras siga el plan en vigor, sin perjuicio, como indica el art. 26.2 de otras actuaciones, bien impuestas por el convenio de aplicación, bien por la propia realidad de la situación en cuestión (cambio de ubicación del centro, modificación del transporte público, etc.).

La realización del informe resultante del seguimiento compete, de acuerdo con el literal de la norma, a las empresas y entidades, no a la comisión que haya negociado el plan de movilidad, ni exige consulta o participación de los representantes de las personas trabajadoras.

En todo caso, en virtud de lo previsto en el art. 64 ET y en función de las medidas previstas en el plan, los representantes de las personas trabajadoras tienen, al menos, el derecho de consulta del resultado de ese seguimiento.

Estos planes de movilidad sostenible al trabajo "y los parámetros e indicadores más relevantes de los mismos, según se acuerde en el marco del Foro Territorial de Movilidad Sostenible" se registrarán en el Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM), regulado en el art. 13 y que será accesible con carácter general a toda la ciudadanía.

El art. 5.3 ordena que los sistemas de transportes y movilidad

velen por la igualdad de trato y prevengan la discriminación de las personas por cualquier circunstancia social, y en particular por razón de sexo, edad, discapacidad, movilidad reducida, origen racial o étnico, lengua, orientación sexual o identidad de género o situación socioeconómica.

También es preciso configurar los planes de movilidad atendiendo a la perspectiva de género y, en particular, a la conexión con las medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en el plan de igualdad de la empresa. En este contexto adquiere especial relevancia la denominada "movilidad del cuidado", concepto desarrollado por Inés Sánchez de Madariaga que permite identificar los desplazamientos cotidianos realizados para atender las necesidades de cuidado de menores, personas mayores o dependientes y para el mantenimiento del hogar: acompañamientos a centros escolares o sanitarios, compras, gestiones y otras actividades vinculadas con la reproducción en la vida cotidiana[255].

Se trata de desplazamientos que presentan características específicas, pues con frecuencia no responden al esquema pendular domicilio-centro de trabajo, sino que incorporan varios destinos y paradas intermedias, suelen ser de corta distancia, pueden realizarse a pie y se encadenan con otros desplazamientos, incluido el realizado para acudir o regresar del trabajo. Además, buena parte de estos desplazamientos pueden quedar invisibilizados cuando los instrumentos de diagnóstico se limitan a analizar el trayecto entre el domicilio y el centro de trabajo. La movilidad del cuidado impone, precisamente, la necesidad de mejorar el registro de los desplazamientos cortos, los viajes encadenados y aquellos vinculados con tareas de cuidado, así como de disponer de información desagregada por sexo[256].

La incorporación de esta dimensión resulta especialmente relevante en el ámbito laboral, pues

[255] SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I.: *Urbanismo con perspectiva de género. Las infraestructuras para la vida cotidiana*, Junta de Andalucía, Instituto andaluz de la mujer, 2004; y ZUCCHINI, E.: *Género y transporte: análisis de la movilidad del cuidado como punto de partida para construir una base de conocimiento más amplia de los patrones de movilidad. El caso de Madrid*, Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Madrid, 2015.

[256] SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I. y ZUCCHINI, E.: Measuring Mobilities of Care, a Challenge for Transport Agendas: From One to Many Tracks", en AA.VV.: *Integrating Gender into Transport Planning: From One to Many Tracks*, Springer, 2019, págs. 145-173.

las responsabilidades de cuidado continúan distribuyéndose de forma desigual y condicionan las pautas de movilidad, los horarios y los modos de transporte utilizados. Un diagnóstico que únicamente contemple el desplazamiento domicilio-centro de trabajo puede, por tanto, ofrecer una imagen incompleta de las necesidades reales de movilidad de las personas trabajadoras y conducir a medidas aparentemente neutras que tengan un impacto diferente sobre quienes asumen responsabilidades de cuidado. Así, por ejemplo, la fijación de horarios rígidos para el transporte colectivo, la exigencia de utilizar un único modo de transporte o la exclusión de determinados horarios por no coincidir con la jornada mayoritaria pueden perjudicar especialmente a quienes realizan jornadas reducidas, parciales o flexibles o encadenan el desplazamiento al trabajo con otros trayectos de cuidado.

Por ello, la movilidad del cuidado ha de incorporarse al diagnóstico de los planes de movilidad y conectarse con las medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en el plan de igualdad. Ello exige, al menos, identificar los desplazamientos vinculados con el cuidado, los trayectos encadenados, las franjas horarias y las modalidades de jornada, así como analizar de forma diferenciada el impacto que las medidas propuestas puedan tener sobre las personas con responsabilidades de cuidado. La información habrá de recabarse y tratarse respetando las garantías derivadas de la normativa de protección de datos y evitando que la identificación de las necesidades de cuidado pueda convertirse en un elemento de discriminación.

Esta perspectiva resulta coherente con el mandato de igualdad de trato contenido en la Ley 9/2025 (arts. 5.3 y 26) y con el carácter abierto del contenido de los planes de movilidad sostenible previsto en su art. 26, que permite incorporar soluciones adaptadas a las características y necesidades concretas de cada centro de trabajo (y de cada persona trabajadora). La movilidad del cuidado no constituye, por tanto, una categoría ajena a los planes de movilidad sostenible, sino una dimensión necesaria e imprescindible de los mismos que permite valorar si las soluciones negociadas responden efectivamente a las necesidades de movilidad de

las personas trabajadoras y si las medidas adoptadas contribuyen simultáneamente a los objetivos ambientales, laborales y de igualdad.

La movilidad del cuidado constituye todavía una dimensión escasamente incorporada a la negociación colectiva en materia de movilidad sostenible. En la revisión realizada de convenios colectivos y de los materiales disponibles no se han identificado, hasta el momento, convenios colectivos en España que incorporen expresamente la movilidad del cuidado como categoría de análisis y articulen medidas específicas desde esta perspectiva. Esta ausencia resulta comprensible si se tiene en cuenta el reciente desarrollo de las obligaciones relativas a los planes de movilidad sostenible al trabajo y el corto recorrido que han tenido hasta el momento en la negociación colectiva.

En este sentido, habrá de tenerse en cuenta la interacción de, por ejemplo, las adaptaciones de jornada, las jornadas reducidas o los horarios flexibles si se prevén servicios de transporte colectivo de la empresa, se adaptan horarios del transporte público o se fomenta el vehículo compartido para no perjudicar a quienes (mayoritariamente mujeres) recurren a estas medidas de conciliación y generar una vía de discriminación indirecta. Por ello, es necesario revisar el impacto de cada herramienta de movilidad desde la perspectiva de género. Y los sujetos negociadores habrán de tener en cuenta estas cuestiones a la hora de diseñar las medidas de movilidad.

En materia de movilidad sostenible se reforma el art. 85 ET añadiendo un nuevo párrafo (otro más) mediante la disposición final 3ª: "asimismo, existirá 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".

Esta obligación se aplica a los convenios colectivos cuya comisión negociadora se haya constituido a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente ley, esto es, 5 de diciembre de 2025 (disposición transitoria 1ª).

Y de nuevo surgen dudas sobre el alcance de este deber y su concreto contenido. De un lado, cabría entenderla como una remisión a la obligación que contiene la Ley 9/2025 para aquellas empresas con centros de trabajo que superen los umbrales referidos de 200 personas trabajadoras o 100 por turno; de otro, como una obligación de negociar, con carácter general en todos los convenios colectivos sin importar su nivel y el número de personas trabajadoras a las que se aplica, planes de movilidad sostenible.

En todo caso, el literal de la norma no impone negociar un plan, sino "medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo", por lo que cabría interpretar esta llamada de un modo similar a cuanto ocurre con la obligación en materia de igualdad entre hombres y mujeres o de protocolos climáticos, esto es, constituye contenido obligatorio mínimo para todos los convenios[257].

En cuanto al contenido a negociar, se trataría de instrumentos para impulsar su negociación, como la creación de una comisión a tal efecto, la imposición de un plazo para su conclusión o la procedimentalización de su posterior negociación, aunque dentro de la libertad negocial podrían alcanzar también el propio plan.

En consecuencia, las negociaciones de convenios colectivos que hayan dado comienzo con posterioridad al 5 de diciembre de 2025 tendrán que incorporar en su agenda esta nueva obligación, sin importar el nivel del convenio (supraempresarial o empresarial), su ámbito territorial o el tamaño de la empresa o empresas afectadas. Esta interpretación se refuerza de atender a la entrada en vigor de este deber (5 de diciembre de 2025), de compararla con la fecha de la obligación de tener planes de movilidad sostenible prevista en el art. 26 de la Ley 9/2025 (5 de diciembre de 2026).

[257] CAIRÓS BARRETO, D.M.: «Planes de movilidad sostenible al trabajo en la Ley 9/2025», *Briefs AEDTSS*, número 125, 2025.

En definitiva, todos los acuerdos colectivos han de introducir alguna mención siquiera a la movilidad sostenible, que ha de convivir (, incentivar) y estar coordinada con los planes de movilidad sostenible al trabajo existentes en determinados centros.

Este deber aparece desarrollado en el Acuerdo entre CC.OO. y UGT para el VI AENC, que contempla cómo "los convenios colectivos deben impulsar medidas de movilidad sostenible para todas las empresas, además, de la obligación de que los grandes centros de actividad y las empresas de más de 200 personas trabajadoras por centro, o 100 por turno, dispongan de planes de movilidad sostenible al trabajo. La negociación colectiva también puede orientar la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas con perspectiva medioambiental, entre otras medidas: la reducción de los desplazamientos obligados reorganizando el trabajo, fomentando videoconferencias o a través de fórmulas voluntarias y pactadas como el trabajo a distancia o el teletrabajo; la implementación de horarios flexibles que faciliten el uso del transporte público y del transporte compartido".

Los convenios colectivos han comenzado a incorporar contenido vinculado con la movilidad sostenible:

–En primer lugar, varios convenios, cumpliendo el nuevo párrafo del art. 85 ET, prevén la obligación de negociar un plan de movilidad sostenible[258] sin fijar plazos ("se acordará un Plan de movilidad sostenible que reduzca los accidentes de trabajo *in itinere* y las emisiones contaminantes"[259]; se potenciarán medidas para mejorar la movilidad sostenible del personal[260]; promoverán la incorporación de medidas dirigidas a la elaboración e implantación de Planes de Movilidad Sostenible

[258] Se acordará un Plan de movilidad sostenible que reduzca los accidentes de trabajo *in itinere* y las emisiones contaminantes, art. 38 XXIII Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 243, de 9 de octubre de 2025); Art. 33 II convenio colectivo de la Fundación Arzobispo Miguel Roca "Proyecto Hombre Valencia" (BOP Valencia núm. 220, de 17 de noviembre de 2025). Art. 88 Convenio colectivo de Euro Depot España, SAU (BOE núm. 190, de 3 de agosto de 2026); ART. 33 Convenio colectivo de ámbito provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 132, de 16 de julio de 2026).

[259] Art. 38 XXIII Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 243, de 9 de octubre de 2025).

[260] Art. 49 Convenio Colectivo del Ayuntamiento de las Regueras (Personal laboral) BO Principado de Asturias núm. 227, de 25 de noviembre de 2019).

al Trabajo[261]; o se comprometen "al estudio, la elaboración e implantación de planes de movilidad sostenibles, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, y en el período de vigencia del presente acuerdo"[262]) o vinculado al mandato legal[263].

No faltan quienes reproducen en todo o en parte las previsiones de la Ley 9/2025[264], en cuyo caso "las actuaciones que, en su caso, se desarrollen en este ámbito se ajustarán a criterios de progresividad, viabilidad organizativa y adecuación a las características del centro de trabajo, sin perjuicio de su concreción a través de los instrumentos de negociación que resulten oportunos"[265].

–Como siguiente paso, algunos pactos crean una comisión de movilidad de carácter paritario a nivel de centro, en la línea de lo previsto por la Ley 9/2025, que revisará y analizará el correspondiente Plan de

[261] Disposición final 4ª Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para las Industrias del Aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la Provincia de Jaén (BOP Jaén núm. 88, de 8 de mayo de 2026).

[262] Art. 7 VII Acuerdo de la mesa sectorial para la valorización energética en la industria andaluza del cemento (BO Andalucía núm. 150 de 7 de agosto de 2023).

[263] Art. 39 Convenio colectivo de Fundación Telefónica (BOE núm. 181, de 31 de julio de 2023): art. 38 Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); Anexo VIII Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Alimentos Congelados de La Rioja SA (ALCORIOJA) (BO La Rioja núm. 75, de 22 de abril de 2026).

[264] Art. 41 Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio Textil (Mayor y Menor) de la provincia de Badajoz (BO Extremadura núm. 84, de 5 de mayo de 2026); art. 41.bis Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio de Alimentación Mayor y Menor de la provincia de Badajoz (BO Extremadura núm. 80, de 28 de abril de 2026); Art. 41 Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio del Calzado, Artículos de Piel y Viaje de la provincia de Badajoz (BO Extremadura núm. 87, de 8 de mayo de 2026); Art. 41 Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres (BO Extremadura núm. 112, de 12 de junio de 2026); Art. 49 convenio colectivo de trabajo para el sector de la actividad de «comercio del metal» de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 155, de 22 de junio de 2026); Art. 32 Convenio colectivo de trabajo para el sector de la actividad de transportes de cargas fraccionadas y paquetería de la provincia de Burgos (BOP Burgos núm. 113, de 18 de junio de 2026); Disposición adicional 6ª Conveni col•lectiu del sector del comerç de les Illes Balears (BO Islas Baleares núm. 63, de 19 de mayo de 2026); Art. 41 Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2026-2028 (BO Extremadura núm. 152, de 7 de agosto de 2026); Anexo IV Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones de Valencia (BOP Valencia núm. 149, de 6 de agosto de 2026); Art. 30 Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres (BO Extremadura núm. 148, de 3 de agosto de 2026); art. 33 Convenio colectivo de ámbito provincial para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados (BOP Burgos núm. 132, de 16 de julio de 2026); Art. 44 I Convenio Colectivo de Trabajo de la Agrupación de Cooperativas del Valle del Jerte, Sociedad Cooperativa de segundo grado (BO Extremadura núm. 127, de 3 de julio de 2026).

[265] Disposición adicional 2ª Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Envases Universales Ibérica SLU para su centro de trabajo de Agoncillo (BO La Rioja núm. 105, de 4 de junio de 2026).

Movilidad de cada centro de trabajo[266]; o diseñan una Comisión específica denominada "Comisión de movilidad sostenible y medio ambiente"[267] o comisión de movilidad sostenible[268]. Destacan aquellos convenios sectoriales que tratan de cumplir con las obligaciones que afectan a los centros de trabajo, a los grandes centros de actividad o a los polígonos industriales creando una comisión de movilidad sostenible: "la comisión estudiará la viabilidad de, en colaboración con las administraciones públicas, las EGM constituidas, los órganos de gestión de polígonos y áreas industriales y cualquier otra entidad u organismo con competencias en materia de movilidad sostenible, establecer propuestas tendentes al fomento de los diferentes tipos de movilidad y/o otras fórmulas que puedan contribuir a esa sostenibilidad, así como guías de buenas prácticas"[269].

Otros remiten al Comité Intercentros la negociación de aquellas medidas que, por remisión legal, se tengan que implantar en el futuro en materia de medio ambiente y movilidad sostenible[270]; o a la comisión paritaria ("en lo referente al 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, conforme el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan, considerando que no se dan las condiciones previstas en la citada Ley, que, llegado el caso, la Comisión Paritaria se reunirá para revisar el estado del centro de trabajo y, en su caso, estable-

[266] Art. 31 VII Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE núm. 119, de 17 de mayo de 2025).

[267] Art. 36 Convenio colectivo de Ingeteam Indar Machines, S.A. (BO Gipúzkoa, núm. 133, de 10 de julio de 2023).

[268] V Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SAU (BOE núm. 168, de 11 de julio de 2026).

[269] Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 203, de 20 de octubre de 2023); Art. 20 Convenio colectivo del sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza (BOP Zaragoza núm. 293, de 23 de diciembre de 2023).

[270] Art. 36 Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL. (BOE núm. 267, 8 de noviembre de 2023); art. 39 Convenio colectivo de Fundación Telefónica núm. 181, 31 de julio de 2023); art. 38 Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (BOE núm. 137, 9 de junio de 2023). En parecidos términos, art. 36 Convenio colectivo del Grupo Nueva Pescanova (BOE núm. 27, de 30 de enero de 2026).

cer las medidas que se consideren"[271]).

–Algunos pactos fijan la estrategia y directrices básicas de la compañía referentes a movilidad y seguridad vial mediante determinadas líneas guía: creación de un grupo de trabajo específico; coordinación de dicho grupo con los distintos negocios y áreas corporativas; participación de los representantes de los trabajadores[272].

–En alguna cláusula se prevé impulsar "la sensibilización y el fomento de modelos de movilidad basados en la intermodalidad y en el uso de medios y modos de transporte más sostenibles y saludables en los entornos urbanos y metropolitanos, y concienciará sobre la necesidad de priorizar aquellas alternativas que contribuyan a una menor ocupación del espacio público y a un uso más eficiente de los recursos destinados a la movilidad laboral"[273].

–Algún convenio ya diseña el denominado Plan de Movilidad Vial, el cual se pretende sirva como referencia piloto para el resto de las líneas de negocio del grupo[274].

En concreto, dentro de las medidas que puede contener un plan de movilidad sostenible, los convenios contemplan las siguientes:

a) La medida tradicional por excelencia vinculada con la movilidad ha sido el transporte colectivo para las personas trabajadoras, especialmente cuando el centro de trabajo estuviera situado fuera de los núcleos urbanos y contara con un número potencial de usuarios elevado. Con todo, son escasos los pactos que recientemente asumen la configuración de este tipo de servicio facilitada por parte de la empresa[275]. Por ejemplo,

[271] Disposición adicional 3ª ONVENIO COLECTIVO GRUPORAGA,S.A.U. CENTRO DE TRABAJO "SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN (BOP Cádiz núm. 88, de 12 de mayo de 2026).

[272] Art. 50 VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023).

[273] Disposición final 5ª Convenio colectivo de Lain Technologies, SL (BOE núm. 124, de 21 de mayo de 2026).

[274] Art. 51 VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023).

[275] Por ejemplo, "la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un servicio de autobuses para los turnos de mañana, tarde y noche. El número y determinación de las rutas será definido por la Empresa en virtud del lugar de residencia del personal que preste servicios en cada momento, así como, atendiendo a la viabilidad de las rutas. En el supuesto de que en algún momento, pudiese estar en cuestión la viabilidad de las rutas se informará al Comité de Empresa, a partir de lo cual, entre las partes se buscarán conjuntamente soluciones o alternativas que solventen la situación", art. 36 Convenio colectivo de la empresa Cuétara, S. L. U. (Centro de trabajo en Villarejo de

aquella empresa que "pone a disposición de sus productores un servicio de autobuses de ida y vuelta al trabajo, siendo a cargo de la misma los gastos que por este motivo se ocasionen"[276]; se compromete a mantener "en las debidas condiciones de higiene y confort los autobuses que realizan el servicio de jornada normal y jornada de turnos", y "a estudiar junto con el comité de empresa y la delegada/o de personal las rutas y necesidad del número de autobuses"[277].

En otro acuerdo, habiéndose producido un traslado del centro de trabajo, la empresa se compromete a establecer, de forma indefinida, mientras haya personas trabajadoras que lo usen, un servicio de transporte colectivo desde el centro de trabajo anterior hasta el actual, para que puedan usarlo las personas que hayan optado por mantener su residencia[278]. Precisamente varias cláusulas insisten en el uso de estos medios de transporte para garantizar su existencia[279].

En este sentido, procede mencionar como buena práctica cuantos siguen rediseñando su red de transporte colectivo, cierto es que estrechamente conectado con actividades que tienen lugar fuera muchas veces de redes de transporte: "para aquellas Bases que así lo tuviesen establecido a la entrada en vigor del presente anexo, la Empresa mantendrá los puntos actuales de recogida del personal operativo para su traslado hasta el punto de encuentro pudiéndose crear nuevos puntos de recogida o modificarse los existentes por acuerdo entre la Empresa y los Comités de Centro de Trabajo, siendo necesario para ello, en todo caso, que la eventual propuesta de modificación cumpla con las siguientes premisas:

Salvanés) (BO Comunidad de Madrid, núm. 71, de 23 de marzo de 2024).

[276] Convenio colectivo de la empresa Hiab Cranes, S.L. (BOP Zaragoza núm. 120, de 30 de mayo de 2022), En la misma línea el artículo 27 del Convenio colectivo de la empresa Adisseo España, S.A. (BOP Burgos, de 7 de julio de 2025), el cual recoge que la empresa mantendrá los servicios de autobús para el traslado de su personal desde Burgos a fábrica y retorno. Y el Convenio colectivo de ámbito empresarial para Valeo España, S.A.U. Centro de Trabajo de Martos (BOP Jaén, núm. 249, de 29 de diciembre de 2022): en su art. 41 contempla cómo la empresa mantendrá el servicio de autobuses para el traslado del personal que atiende a todos los turnos de trabajo, en los términos establecidos en la actualidad. Este servicio será financiado en su totalidad por la Empresa.

[277] Art. 60 XVIII Convenio colectivo de Petróleos del Norte, SA (Petronor) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024).

[278] Art. 7.11 Convenio colectivo del centro de trabajo de Santa Oliva de B. Braun Logistics, S.L.U (BOP Tarragona, de 16 de septiembre de 2022).

[279] Art. 48 Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A, Fábrica de la Penilla (BO Cantabria, núm. 22, de 31 de enero de 2024).

–Acuerdo con vigencia de un periodo de extinción o periodo de prevención.

–Que los nuevos puntos de recogida no superen de forma general los 60 Km de distancia al punto de encuentro. (60 km en cada trayecto).

–El vehículo o vehículos que recorran estas nuevas rutas deberán transportar al menos a cuatro personas.

–Para poder realizar la solicitud a la Empresa de la modificación de los puntos de recogida, deberá existir un acuerdo entre las personas trabajadoras afectadas de al menos dos tercios de las mismas.

–Si se dan todas las circunstancias indicadas anteriormente y habiendo alcanzado el consenso de las personas trabajadoras requerido, podrá plantearse la solicitud a la Empresa para su valoración y aprobación, así como su traslado al respectivo comité de centro de trabajo"[280].

También merece destacarse aquel convenio que, mencionando la triple perspectiva que concurre, social, económica y medioambiental, reconoce el derecho a todo el personal a utilizar el transporte colectivo, procediéndose a un estudio para optimizar y homogeneizar el mismo, llegándose al acuerdo de racionalizar dicho transporte así como los recursos que se manejan en torno a él; y durante la vigencia del convenio colectivo las condiciones de transporte se prevén adecuar a los horarios y calendarios vigentes en cada centro de trabajo y se han de tener en cuenta los transportes públicos o privados ya existentes entre la zona de residencia de las personas afectadas y el centro de trabajo correspondiente[281].

Sin embargo, quedan fuera de la medida prevista en los supuestos de prolongación de la jornada por la utilización de la bolsa flexible, en este caso, cuando no pueda hacer uso del transporte colectivo, la Dirección le compensará por ese hecho[282].

[280] Art. 12 Acuerdo parcial de modificación del XVII Convenio colectivo de Empresa de Transformación Agraria, SA (TRAGSA) (BOE núm. 200, de 20 de agosto de 2025).

[281] Art. 31 VII Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE núm. 119, de 17 de mayo de 2025).

[282] Art. 10 VII Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA. (BOE núm. 119, de 17 de mayo de 2025); Convenio colectivo de Bellota Herramientas, SLU, y Bellota Agrisolutions, SLU. (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2025).

También aquellas personas que tuvieran reducción de jornada, cuando el horario de la persona trabajadora no coincida con el del transporte colectivo dispuesto por la empresa, aquella deberá desplazarse con sus propios medios hasta el punto de encuentro o hasta el tajo, tanto a la incorporación al trabajo como a la salida del mismo[283], en este caso, sin prever medida compensatoria alguna.

No faltan convenios que atribuyen la negociación del transporte colectivo a la representación de las secciones sindicales intercentros cuando las mismas tengan extensión o alcance nacional[284]. También cuando se produjese algún cambio de ubicación de los actuales centros de trabajo de la empresa, se estudiaría con los representantes legales de los trabajadores la incidencia de este cambio en la accesibilidad de los trabajadores al nuevo centro para, en su caso, adoptar las medidas oportunas[285], parece que vinculadas, dado que así se titula la cláusula, al transporte colectivo.

Algún convenio prevé, a voluntad de la persona trabajadora o cuando no exista transporte, cambiar el transporte colectivo por un complemento (la cual iría en contra de lo pretendido en los planes de movilidad): "la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras que realicen estos turnos los medios de transporte habituales en días festivos, pudiendo no obstante a voluntad del/de la trabajador/a sustituirse el transporte colectivo por un plus según las zonas (1, 2 o 3) de su domicilio por cada día festivo trabajado, que serán revisables conforme al convenio colectivo, en la cuantía que a continuación se expresa: A la plantilla de la Planta Motriz de la Fábrica de Martorell que deba acudir al trabajo en domingos, festivos oficiales y festivos SEAT (18 personas) en que no exista el transporte habitual, se le compensará el desplazamiento por el sistema de abono del kilometraje correspondiente, de forma que la mínima percepción total por día sea de 6,40 euros"[286].

[283] Art. 12 Acuerdo parcial de modificación del XVII Convenio colectivo de Empresa de Transformación Agraria, SA (TRAGSA) (BOE núm. 200, de 20 de agosto de 2025).

[284] Art. 76 Convenio colectivo de Exolum Aviation, SA. (BOE núm. 160, de 3 de julio de 2024).

[285] Art. 32 VI Convenio colectivo de Avaya Comunicación España, SLU. (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024).

[286] Art. 83 XX Convenio colectivo de SEAT, SA (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022).

De hecho, algunos pactos recogen las posibilidades de dicha permuta, donde se vincula el escaso uso del autobús a su desaparición y sustitución por un complemento[287] (y, se insiste, tal no es la finalidad de objetivo del plan de movilidad sostenible): "se facilitará el transporte colectivo para el personal a turno. En el caso de que por razones de ubicación domiciliaria, o porque el número de personas a turno no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, se abonará a los interesados el coste de la plaza correspondiente del autobús proporcionado por la empresa para itinerarios similares o cada centro de trabajo lo compensará de la forma en la que habitualmente se viene haciendo"[288]; o bien contempla que, "en situaciones de excepcionalidad y de manera temporal, la empresa podrá suspender el Servicio de recogida de las personas trabajadoras en el punto de recogida. En estos casos, la empresa abonará a cada persona trabajadora el importe de los kilómetros realizados en su vehículo desde su punto de recogida al punto de encuentro"[289].

En fin, y como regla de cierre y buena práctica, se especifica que, en caso de que la incidencia en el fichaje de entrada fuera por causa del transporte colectivo, la misma no será imputable a la persona trabajadora y se estudiarían las medidas correctoras[290].

[287] "Se pondrá un servicio de autobuses desde Eibar y Ermua para trasladar a los/as trabajadores/as al comienzo y final de la jornada. Periódicamente se comprobará el nivel de ocupación de los autobuses a las distintas horas, adecuando en cada momento el número y tamaño de los autobuses. En el caso de que en alguno de los servicios el grado de utilización fuera muy bajo, se podría llegar a suprimir el servicio. En tal caso se procuraría buscar alguna fórmula para compensar a las personas afectadas los posibles perjuicios económicos. Aquellas personas que no residan ni en Eibar ni en Ermua percibirán el precio actualizado de autobús de ida y vuelta. Éste plus de transporte tendrá un límite máximo de 60 kms. de distancia. Se respetarán las situaciones personales que existían antes de la fecha de la firma del presente convenio como garantía *ad personam*. Se estandarizarán los precios de los desplazamientos aplicándoseles los incrementos salariales pactados en el Convenio. En el caso de que el número de personas que residiera en una misma zona y cobrara transporte lo justificara, la Empresa se reservaría la posibilidad de poner un servicio de autobuses en cuyo caso se suprimiría automáticamente el plus de transporte que, en su caso, pudiera estar disfrutando el personal de dicha zona. Previamente la Empresa lo notificaría al Comité de Empresa.", art. 35 Convenio colectivo de la empresa Tenneco Automotive Ibérica, S.A. (ICQO) (BO de Bizkaia, núm. 49, de 8 de marzo de 2024).

[288] Art. 13 VII Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA. (BOE núm. 119, de 17 de mayo de 2025).

[289] Art. 12 Acuerdo parcial de modificación del XVII Convenio colectivo de Empresa de Transformación Agraria, SA (TRAGSA) (BOE núm. 200, de 20 de agosto de 2025).

[290] Art. 32 Convenio colectivo de Alstom Transporte, SA. (BOE núm. 92, de 16 de abril de 2025).

b) Fomentar el uso del transporte público[291] como medio de locomoción preferente y sostenible para ir a trabajar o volver del trabajo es otro de los posibles contenidos convencionales referidos a la movilidad sostenible.

Una posibilidad es que la empresa proporcione directamente el abono (se entregan pases de autobús de forma gratuita por la empresa para la línea que une el polígono industrial con la ciudad[292]).

Otra, que asuma su pago (se favorecerá la movilidad sostenible de los trabajadores en los desplazamientos al centro de trabajo mediante transporte público con la bonificación del 50% del coste de este[293]; se paga el transporte público siempre que sea el medio de transporte habitual[294] o el abono transporte según las zonas tarifarias establecidas en la Comunidad de Madrid, de acuerdo a su domicilio de residencia y al abono mensual –bonobús 30 días– del personal residente en Albacete[295]; cuando el empleado o trabajador utilice medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente y será abonado a través de nota de gastos[296]; "en el supuesto de que existan medios de transporte público compatibles con el horario de la persona trabajadora, se le abonará, en caso de utilizarlo, el importe del billete, en su valor de ida y vuelta, correspondiente al trayecto comprendido entre el límite del casco de la población en que resida la persona trabajado-

[291] Art. 64.2 Convenio colectivo de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (BO Junta de Andalucía núm. 42, de 3 de marzo de 2016); art. 23 convenio colectivo de la Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo (BOP Sevilla núm. 150, de 1 de julio de 2022).

[292] Art. 26 convenio colectivo 2023-2024-2025-2026 para la empresa AEG Power Solutions Ibérica, SA. (BO Territorio Histórico de Álava, núm. 35, de 22 de marzo de 2024).

[293] Disposición adicional 2ª Convenio Colectivo de los trabajadores de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Cáceres (BO Extremadura núm. 46, de 9 de marzo de 2026).

[294] Art. 23 Convenio colectivo de la empresa Fundiciones del Estanda, S.A (BO de Gipuzkoa, 72, 15 de abril de 2024). En el convenio colectivo para la empresa Ibervisión Servicios Ópticos, S.L., centros de trabajo de Álava (BOP Bizkaia, núm. 118, de 16 de octubre de 2024), la empresa abonará a las personas trabajadoras que vivan a más de dos kilómetros del centro de trabajo, el importe de cuatro servicios del transporte público colectivo más económico, si prestan servicios a jornada partida (art. 11). Por su parte, el Convenio colectivo de la empresa Cajasur (BO de la Junta de Andalucía, núm. 239, de 15 de diciembre de 2022) establece que la empresa abonará mensualmente el importe de los billetes a los empleados destinados al equipo de sustituciones que opten por realizar sus desplazamientos en transporte público.

[295] Art. 8 Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

[296] Art. 46 Convenio colectivo del personal técnico de mantenimiento de Swiftair, SA. (BOE núm. 43, de 18 de febrero de 2026).

ra y la población donde está ubicado el centro de trabajo, descontando del importe de dicho billete lo correspondiente a los dos kilómetros que se citan en el párrafo anterior"[297]; en concepto de plus de distancia se abonará el importe del transporte público correspondiente. Cuando no exista dicho transporte, el importe del referido plus será en 2023 de 0,33 euros/km[298]).

En ocasiones se configura el pago como un plus coincidente con el coste de dicho transporte: "a las personas trabajadoras que desempeñen su trabajo en los aeropuertos de las diferentes ciudades españolas y únicamente los días trabajados en los mismos, se les abonará un plus de transporte suficiente para cubrir en cada caso los gastos de desplazamiento en medios de transporte colectivo... El mencionado plus se revisará cada vez que suba el medio de transporte que habitualmente usen las personas trabajadoras, en el mismo porcentaje que dicho medio de locomoción. Aquellas personas trabajadoras que, al finalizar su jornada de trabajo, no dispusieran de un medio de transporte colectivo para desplazarse desde el aeropuerto hasta el punto más próximo donde exista aquel servicio, serán reembolsados, previa justificación del gasto que tal desplazamiento origine"[299].

De forma anecdótica, el recurso al transporte público queda condicionado a garantizar la seguridad para las personas trabajadoras que lo utilicen (y vinculado al territorio donde tengan que utilizarlo)[300].

En fin, algún pacto ordena constituir una comisión paritaria para estudiar aquellos centros de trabajo de difícil acceso con transporte público y posibles ayudas para las personas que deben desplazarse a los mismos[301]. Resulta una buena práctica, de conformarse el plan de movilidad a nivel de empresa con varios centros, en cuyo caso han de

[297] Art. 35 Convenio colectivo de la industria azucarera (BOE núm. 53, de 3 de marzo de 2025).

[298] Art. 10 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, para el período 2023-2025 (BOE núm. 233, de 26 de septiembre de 2024).

[299] Art. 33 XX Convenio colectivo de Europcar IB, SA (BOE núm. 290, de 3 de diciembre de 2025).

[300] Fuera de la base, la Compañía proporcionará al/a la Piloto el transporte terrestre adecuado desde y hacia el hotel. Debido a preocupaciones de seguridad, el transporte público solo se utilizará previo acuerdo con SEPLA, con la excepción de circunstancias imprevistas en las que no haya otra opción disponible, Anexo E II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL (BOE núm. 286, de 27 de noviembre de 2024).

[301] Disposición adicional 19ª III Convenio colectivo del Canal de Isabel II, S.A.M.P. (BOE núm. 280, de 21 de noviembre de 2025).

analizarse las especiales circunstancias que pueden concurrir en determinados centros o lugares de trabajo.

Como sucedía con el transporte colectivo, algunas veces aparece la posibilidad de cambio entre el abono del medio de locomoción público o el cobro de un plus de distancia o transporte[302] y se insiste, esta opción no cumpliría objetivos ni finalidad de los planes de movilidad sostenible.

En otros casos, solo se prevé la sustitución en función del centro de trabajo, medida a considerar si se pretende hacer un plan de movilidad sostenible para toda la empresa[303].

O se prevé, aunque no se especifica cómo, en casos de incidencias que suponga alargar la jornada de trabajo prevista en el horario donde no exista medio

[302] Siendo incompatible el plus de distancia y el plus de locomoción con el abono transporte, la persona trabajadora que venga percibiendo alguno de aquéllos podrá, en cualquier momento, solicitar su conversión para el disfrute de éste. Asimismo, en los supuestos de traslado forzoso previstos en el artículo 20 de este convenio colectivo, el trabajador deberá manifestar si opta por alguna de las indemnizaciones económicas previstas en él o por el referido abono transporte, entendiéndose que, si lo hace por la cantidad fijada a tanto alzado de acuerdo con la escala de kilómetros, perderá su derecho futuro a poder disfrutar de cualquier otra modalidad compensatoria por gastos de transporte. La persona en posesión del abono transporte que opte por alguna de las indemnizaciones económicas previstas en el artículo 20 de este convenio colectivo deberá entregar el mismo a la dirección de recursos, no existiendo derecho al reembolso de cantidad alguna, o bien podrá mantener la posesión del mismo, en cuyo supuesto, deberá reintegrar la cantidad que corresponda por la parte que haya abonado la empresa, desde la fecha del traslado hasta el 31 de diciembre. Asimismo, aquellas personas trabajadoras que, por razones de su trabajo, en la actualidad tienen a su disposición el abono transporte de la denominada corona A podrán continuar utilizando el mismo sin abonar cantidad alguna o bien optar por el que les corresponda en función de su domicilio y centro o lugar de trabajo, en cuyo caso abonarán el porcentaje que, con carácter general, se señala en el artículo 91 del presente convenio colectivo, Disposición adicional 10ª III Convenio colectivo del Canal de Isabel II, S.A.M.P. (BOE núm. 280, de 21 de noviembre de 2025).

[303] "El mencionado plus tendrá un incremento igual al porcentaje de subida que experimenten los transportes públicos del municipio correspondiente al centro de trabajo en que cada colaborador/a se encuentra asignado/a, y en la fecha en que dicho incremento se produzca. Fábrica Cornellá. a) Los/as colaboradores/as que en el momento de su contratación residan en población distinta a la del centro de trabajo se les abonará dicho plus de transporte. Se abonará también plus de transporte al personal residente en Sant Joan Despí (distrito de Villadolores y casco antiguo) por el mismo importe que Sant Feliu de Llobregat. El personal residente en Almeda, que trabaje en fábrica se le abonará el valor del transporte urbano. b) A los/as colaboradores/as que por efectuar turnos no puedan utilizar su medio normal de transporte se les abonará el valor del incremento que les pueda ocasionar la nueva modalidad de transporte que han de emplear, siempre que se trate de un transporte normal (autobús o tren). c) No será abonable el importe diario del Plus de Transporte anteriormente citado durante las vacaciones o en las ausencias al trabajo por la causa que sea; sin embargo, a aquellos/as colaboradores/as que presenten el abono mensual de ferrocarril correspondiente al período de vacaciones, enfermedad o accidente justificados plenamente por el parte oficial de baja, se les abonará el importe diario íntegro que pueda corresponder, según los tipos fijados, durante los días en que coincida el abono con la ausencia. d) Se calculará dicho plus sobre la base de la media del coste de los diferentes transportes públicos", Anexo 7 III Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU (BOE núm. 7, de 8 de enero de 2025).

de transporte público (entre las 23 y las 7 horas), se facilitará el regreso al domicilio de la persona trabajadora[304]; mientras que en otros pactos se configura un derecho a la retribución de los desplazamientos que deba efectuar desde y/o hasta su domicilio habitual cuando no pueda realizar dicho desplazamiento, por razones horarias, en transporte público sin necesidad de acreditar la utilización de otro medio de transporte[305], jerarquizándose así como primera opción, en caso de existir, el mencionado transporte público.

c) El recurso al transporte público de forma preferente dentro de la empresa no solo aparece para los desplazamientos habituales para ir o volver del trabajo, también en caso de desplazamientos por orden de la empresa, traslados de centro, para acudir a un curso de formación o incluso a una visita médica.

- En el primero de los enumerados, los desplazamientos, aparecen cláusulas destinadas al ahorro y la sostenibilidad: "en el desplazamiento, solamente se abonarán gastos cuando suponga un quebranto efectivo para la persona trabajadora. Además, deberán abonarse los gastos que sean menores entre los que realmente justifique la persona como realizados o el importe del transporte público que debiera utilizar si este fuera más económico. Cuando el tiempo de desplazamiento en transporte público suponga el 20% de la jornada ordinaria comparada a tiempo completo, se adoptará el más favorable para la persona trabajadora. Si son varias personas las que simultáneamente se trasladen y estas optaren por ir en un solo vehículo, entonces se abonará a la que realmente soporte el coste"[306]; optando por el uso obligatorio de cualquier medio de transporte público más rápido para los desplazamientos y únicamente en los casos de evidente necesidad y previa autorización del Director/a podrá utilizarse el vehículo propio[307]; en caso de

[304] Art. 8 Convenio colectivo franja para el personal de conducción de Intermodalidad de Levante, SL (BOE núm. 273, de 12 de noviembre de 2024).

[305] Art. 57 Convenio colectivo de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (BOE núm. 222, de 13 de septiembre de 2024).

[306] Art. 20 Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 26, de 29 de enero de 2026).

[307] Art. 177 Convenio colectivo de Finanzauto, SAU, para el período 2025-2027 (BOE núm. 219, de 11 de septiembre de 2025).

desplazamiento, "cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros del casco de la población del municipio en que esté ubicado, la empresa podrá poner a disposición los medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público"[308].

- También cabe destacar como buena práctica cuando se prioriza el transporte público y solo es posible el recurso al medio de locomoción privado cuando así se autorice: Los medios de locomoción que podrá utilizar el personal a localidades distintas a las de su centro de trabajo serán los siguientes: FF.CC. de 1.ª clase y suplemento de cama, salvo cuando se trate de AVE, en cuyo caso será clase turista, avión clase turista, autobús u otros medios de transporte público autorizados por la Dirección del centro. No obstante, en casos excepcionales y para un mejor cumplimiento del servicio, el Jefe/a podrá autorizar el uso del coche propio en el desplazamiento que se lleve a cabo, estableciéndose una compensación económica por kilómetro recorrido, cuya cuantía se fijará en Convenio Colectivo[309]; en los desplazamientos se utilizará el transporte público colectivo siempre que sea posible por los horarios del mismo. "Si no es posible, se podrá utilizar medios de transporte público individual para llegar a la toma del servicio y en el deje, si el medio de transporte público colectivo no asegura llegar al lugar de descanso dentro de la jornada de trabajo o cuando el descanso mínimo entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente no pudiera realizarse. El uso de vehículos propios queda restringido como último recurso para realizar un desplazamiento y debe estar motivado por razones de fuerza mayor, tales como incidencia, nunca como medio habitual de transporte. Los gastos derivados del uso del vehículo propio se pagarán a razón de 0,26 euros/km"[310].
- Se deja a elección de la persona trabajadora, pero el pago

[308] Art. 45 XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm. 86, de 9 de abril de 2025).

[309] Art. 28 Convenio colectivo de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU. (BOE núm. 158, de 2 de julio de 2025).

[310] Art. 22 II Convenio colectivo de Continental Rail, SAU (BOE núm. 233, de 26 de septiembre de 2024).

tendrá como máximo el precio del transporte público[311]: el desplazamiento en vehículo propio deberá ser autorizado por la Dirección, y en ningún caso el importe resultante de aplicar él modulo fijado por kilómetro, recorrido, podrá ser superior al del medio de transporte público que corresponda según la normativa de viajes[312].

- Acotan el recurso a medios privados o individuales: "la empresa satisfará los gastos de locomoción en los medios de transporte públicos colectivos y en casos justificados de urgencia, en taxis, a las personas trabajadoras que bien por la índole de sus funciones o porque se les encomienden determinadas gestiones de carácter oficial, deban desplazarse dentro del núcleo urbano, siempre que la distancia de los desplazamientos lo justifique y no se les facilite medios de transporte propios de la empresa"[313]. Distingue entre urbanos e interurbanos y jerarquiza los medios: "desplazamientos urbanos: En aquellos casos en que la persona trabajadora no pueda desplazarse en medios propios, podrá sustituirlos, a su cargo, y previa concertación con la Jefatura de Personal, por medios de transporte público o concertar con esta otro tipo de solución viable. Interurbanos: El medio de transporte será el que la Empresa determine en cada caso, preferentemente en 1.ª Clase para Ferrocarril (trenes convencionales) y en Clase Turista en Trenes de Alta Velocidad, si no hubiera ningún

[311] Los desplazamientos diarios entre el centro de trabajo y el de hospedaje, serán en transporte público. Medios de Locomoción. 1. Avión: Clase turista. 2. Ferrocarril: 1.ª clase en diurno y coche cama en nocturno, salvo AVE en turista. 3. Otro medio de transporte Público Colectivo. 4. Automóvil particular: Será de utilización voluntaria por el interesado. Los desplazamientos en coche propio, una vez acordado entre Empresa y la persona trabajadora, se abonarán según el precio del kilómetro establecido en cada momento. Se percibirá asimismo los gastos de peaje de autopistas, así como los ocasionados por aparcamientos. Estos gastos no estarán incluidos en el concepto de kilometraje. 5. Automóvil de alquiler o taxi: Excepcionalmente. El alquiler de coches sólo se hará con la debida autorización expresa del responsable correspondiente. Tanto los desplazamientos en coche propio como alquilado, para trayectos superiores a 500 kilómetros, incluida ida y vuelta, se liquidarán exclusivamente por el importe de billete de avión o ferrocarril (si no hay vuelos regulares) a la localidad que se trate, sin compensaciones por peaje ni otros gastos derivados del uso del automóvil, excepto en los casos expresamente autorizados, art. 92 Convenio colectivo de Alstom Transporte, SA (BOE núm. 92, de 16 de abril de 2025).

[312] Art. 64 VIII Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024).

[313] Art. 66 III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

otro medio público más adecuado"[314].

- En cambio, no parece posible calificar de medida destinada a facilitar la movilidad sostenible cuando la elección se deja, sin ningún otro criterio, a la empresa: será facultad de la empresa decidir si la persona trabajadora ha de desplazarse en un cierto transporte público, cumpliendo las condiciones establecidas en el punto inmediatamente anterior, o si, previo acuerdo, lo hará utilizando coche propio[315].
- Alguna cláusula especifica el medio de transporte en caso de curso de formación: "cuando el curso sea necesario para el puesto de trabajo, se celebre en Madrid y las personas trabajadoras que asistan tengan como destino este municipio, el desplazamiento se hará en transporte público, abonándose el ticket correspondiente, previa presentación del mismo y siempre que el empleado no tenga abono transportes subvencionado por la empresa. Si el desplazamiento es entre municipios de la Comunidad de Madrid, la empresa facilitará coche de empresa para desplazarse al lugar de realización y, si no fuera posible, se abonarán los gastos de kilometraje"[316].
- Para acudir al reconocimiento médico: en todo caso el personal utilizará, siempre que le resulte posible, un medio de transporte público[317].
- Dentro de las ayudas a los estudios: en el caso de que fuera necesario, para la realización de estos estudios, el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso, utilizando un medio de transporte público[318].
- Para llevar a sus hijos al centro escolar[319]

[314] Art. 21 Convenio colectivo Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU, 2024-2025 (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

[315] Art. 20 III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024).

[316] Art. 68 III Convenio colectivo del Canal de Isabel II, S.A.M.P. (BOE núm. 280, de 21 de noviembre de 2025).

[317] Art. 53 Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024).

[318] Art. 55 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 273, de 12 de noviembre de 2024).

[319] Art. 48 Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A, Fábrica de la Penilla (BO Cantabria, núm. 22, de 31 de enero de 2024).

- En caso de traslado de centro, en algún convenio se prevé la indemnización de los gastos de locomoción en transporte público (billetes de ida por una sola vez) de la persona trabajadora y familiares que con él convivan, en transporte público (clase turista) mediante la aportación de las facturas correspondientes. Asimismo, se abonará un desplazamiento (ida y vuelta) en transporte público (clase turista) de la persona trabajadora y su cónyuge para la búsqueda de vivienda, mediante la aportación de las facturas correspondientes[320]. En otra cláusula se contempla cómo el personal que por necesidades del servicio sea trasladado forzosamente a prestar su función diariamente en otro centro de trabajo enclavado a más 30 kms. del actual, tendrá derecho al abono por parte de la Empresa del importe del transporte público que necesite coger para desplazarse al nuevo centro de trabajo. Si el desplazamiento se realiza en vehículo propio, la Empresa abonará 0,26 euros km[321].
- Se reconfigura la compensación del transporte diario: en los casos de cambio de ubicación física de los centros de trabajo, y siempre que la persona trabajadora venga obligada a utilizar el transporte privado por existir deficiencias objetivas en el transporte público, se podrá establecer una compensación económica. En caso de falta de acuerdo entre el Centro y la persona trabajadora afectada, la Comisión Paritaria decidirá sobre la procedencia de la indemnización a la vista de la documentación presentada[322].
- Por último, se prioriza su realización en medios propios de la empresa o en transporte público y, siempre que sea compatible con las condiciones de la actividad a desarrollar[323]. En la misma línea y de forma indeterminada, en los desplazamientos entre centros por mo-

[320] Art. 9 II Convenio colectivo de Axent Infraestructuras de Telecomunicaciones, SA. (BOE núm. 256, de 24 de octubre de 2025); art. 9 V Convenio colectivo de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 80, de 2 de abril de 2025).

[321] Art. 33 Convenio Colectivo de Radio Popular, SA (BOE núm. 270, de 10 de noviembre de 2025).

[322] Art. 46 XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

[323] Art. 23 Convenio Colectivo de la Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo (BO Sevilla núm. 150, de 1 de julio de 2022).

tivos de trabajo, apostar por la movilidad sostenible mediante la utilización del transporte público y en bicicleta, siempre y cuando no suponga un trastorno o pérdidas de tiempo innecesarias[324].

d) Prevén la realización de acciones de información y formación sobre movilidad sostenible[325].

e) Aparecen, escasas y dispersas, cláusulas que tratan de apostar por una nueva movilidad, más sostenible, flexible y adaptada a las concretas necesidades de las personas trabajadoras:

- De forma excepcional en los convenios examinados, se crea la figura del gestor de movilidad, que tendrá las competencias que se definirán para la gestión de todo lo concerniente a este medio y su entorno[326].
- Se prevé facilitar la tarjeta del servicio municipal de bicicletas o el pago del gasto que se realice de manera individual en el horario de trabajo en ese mismo servicio[327].
- Se habilitan plazas con estaciones de carga eléctrica para coches, motos, bicicletas y patinetes en ambos parkings y en el parking de personal de oficinas, se revisarán las plazas de motocicletas, bicicletas y patinetes[328].
- Se prevé que dentro del porcentaje dedicado a inversiones la adquisición, renovación o mejora de bienes de inmovilizado (inversiones) (entre otros): Sistemas de transporte o movilidad sostenible, como aparcamiento de bicicletas o puntos de carga para vehículos eléctricos[329].
- Se proporcionan abonos en aparcamiento/os de importe similar al plus de transporte y

[324] Disposición adicional 2ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de València (AUMSA) (BO Valencia, núm. 101, de 26 de mayo de 2023).

[325] Art. 88 Convenio colectivo de Euro Depot España, SAU (BOE núm. 190, de 3 de agosto de 2026); V Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SAU (BOE núm. 168, de 11 de julio de 2026).

[326] Art. 31 VII Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE núm. 119, de 17 de mayo de 2025).

[327] Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

[328] Art. 54 Convenio Colectivo de la empresa Liebherr Industrias Metálicas S. A. (BO de Navarra núm. 169, de 26 de agosto de 2025).

[329] Art. 8 convenio colectivo de la empresa Fundación para la Formación Técnica en Máquina Herramienta (BO Gipuzkoa núm. 111, de 16 de junio de 2026).

facilitar una bicicleta para su traslado del mismo hasta su puesto de trabajo[330].

- "Las partes han acordado las siguientes iniciativas para fomento de la movilidad activa, el uso del transporte público y un uso compartido y responsable de los vehículos privados: a) Complemento de 60 euros mensuales (en 12 pagas) para aquellas personas trabajadoras que se desplacen al centro de trabajo mediante (i) lanzadera de larga distancia a La Finca, o (ii) en transporte público. b) Plus de 36 euros mensuales para las personas trabajadoras que acudan al centro de trabajo (i) mediante coche compartido entre dos o más personas trabajadoras; (ii) en moto o bicicleta con independencia de que se tenga plaza asignada para ese medio en el centro de trabajo, (iii) en patinete o (iv) a pie. Para poder acceder a estas compensaciones será necesario realizar la oportuna declaración en la herramienta puesta a disposición por la empresa, aceptando las consecuencias establecidas en caso de que la declaración no sea veraz. A efectos de la declaración se entiende que la persona trabajadora se desplaza en el medio en el que realice más kilómetros[331].
- Se minimiza el recurso a los vehículos particulares, estableciendo alternativas para compartir vehículo y facilitar el uso de transporte público[332].
- Se limitan los desplazamientos no habituales por razones de trabajo se limitarán a los casos y personal estrictamente imprescindible, debiendo justificarse cuando el desplazamiento incluya más de una persona y, en todo caso, deberá optimizarse al máximo el espacio disponible en los medios de transporte habilitados[333].
- Se potencian las videoconferencias y/o las nuevas tecnologías, con el fin de evitar desplazamientos que no sean

[330] Art. 49 Convenio Colectivo de la empresa Dornier S.A (BO Navarra, núm. 259, de 27 de diciembre de 2022).

[331] Art. 35 I Convenio colectivo del Grupo Laboral MasOrange (BOE núm. 290, de 3 de diciembre de 2025).

[332] Art. 36 Convenio colectivo de Ingeteam Indar Machines, S.A. (BO Gipúzkoa, núm. 133, de 10 de julio de 2023).

[333] Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

estrictamente necesarios[334] (faltaría por establecer cuáles son y quién lo determina).

- Se llevan a cabo iniciativas de transporte sostenible (como la implantación de políticas de renovación de flotas que aseguran la eficiencia en el consumo de combustible y la menor emisión de gases, etc.)[335].
- Otros acuerdos establecen medidas muy vinculadas a su propia actividad productiva, como aquel en el que se establece que "la empresa se compromete a desarrollar el proyecto para la implantación de los puntos de carga para el coche eléctrico, para poder cumplir con lo dispuesto por el Real Decreto Ley 29/2021, en el momento que legalmente sea exigible"[336].
- Algunas previsiones resultan excesivamente genéricas: fomentar (sin especificar cómo) el uso del transporte público y un uso compartido y responsable de los vehículos privados, incluyendo la posibilidad de promover medidas de carácter económico o de cualquier otra naturaleza[337].
- Y otras quedan en una zona gris no siempre fácil de acotar: se incrementa la cuantía del préstamo para la compra de un vehículo en 15.000 euros (llegando el total a 20.000) a devolver en cinco años, cuando esta adquisición de vehículo sea de vehículos eléctricos o híbridos, cumpliendo así con los principios de fomento de la movilidad sostenible[338];

Algunos convenios sectoriales ofrecen (no imponen) fórmulas de movilidad sostenible, con seguimiento por parte de la comisión paritaria: "Las empresas del sector procurarán favorecer una movilidad más sostenible en los desplazamientos al trabajo y entre centros de trabajo. Para ello, podrán valorar la implantación de fórmulas como: • Facilitar información a la plantilla sobre las alternativas de transporte público disponibles. • Favorecer, cuando sea posible, la

[334] Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

[335] Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, de 28 de abril de 2022).

[336] Art. 138 XX Convenio colectivo de Seat, S.A. (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022).

[337] Art. 39.2 Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019).

[338] Art. 39.3 VII Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022).

organización de rutas de trabajo que reduzcan desplazamientos innecesarios. • Promover el uso compartido de vehículos. • Habilitar espacios seguros para el estacionamiento de bicicletas en aquellos centros donde resulte viable. La Comisión Paritaria podrá realizará un seguimiento de estas medidas, así como podrá formular recomendaciones para mejorar la movilidad sostenible en el sector"[339].

Y como buenas prácticas aparecen aquellos convenios sectoriales que recogen un elenco cuasi completo de medidas destinadas a favorecer una movilidad sostenible: Las partes firmantes del presente convenio reconocen la movilidad sostenible como un derecho social, ambiental y laboral de las personas trabajadoras. En consonancia con la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible vigente, se comprometen a promover un modelo de transporte seguro, limpio y eficiente que minimice el impacto ambiental, reduzca la siniestralidad in itinere y en misión, y garantice una transición ecológica justa que proteja el empleo en el sector. Es por ello por lo que, las empresas afectadas por el presente convenio tendrán el deber de observar las siguientes medidas[340] (como se trata de convenios sectoriales configura determinadas decisiones de forma abierta o vinculadas a la posibilidad de su realización efectiva por las empresas en cada caso):

- Impulsar campañas de información y formación en movilidad sostenible, con el objetivo de un mayor uso del transporte público y transporte colectivo que contribuya a la reducción de emisiones para el medio ambiente y la prevención de accidentes en los desplazamientos al trabajo.
- Establecer, siempre y cuando sea viable dentro de las empresas afectadas, horarios flexibles de inicio y fin de jornada compatibles con el acceso al transporte público o colaborativo.
- Optimización de desplazamientos. Las empresas serán responsables de una organización eficiente de trabajo pa-

[339] Art. 72 convenio colectivo para las empresas de limpieza de edificios y locales de Ceuta (BO Ciudad de Ceuta núm. 6642, de 11 de agosto de 2026),

[340] Art. 41 Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2026-2028 (BO Extremadura núm. 152, de 7 de agosto de 2026); Art. 30 Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres (BO Extremadura núm. 148, de 3 de agosto de 2026).

ra minimizar desplazamientos innecesarios de las personas trabajadoras.

- Potenciar el uso de vehículo compartido, promoviendo, cuando sea posible y siempre de forma voluntaria, la coordinación entre personas trabajadoras para compartir vehículo en desplazamientos.
- Impulsar el uso, siempre y cuando sea posible, de otros medios de transportes tales como bicicletas, bicicleta eléctrica, patinetes o Vehículo de Movilidad Personal o similares, para desplazamiento al centro de trabajo o trayectos en los que estos medios sean viables y se cumpla con las medidas de seguridad oportunas.
- Formación e impulso del establecimiento de buenas prácticas para un uso responsable y eficiente de los vehículos de empresa.
- La puesta a disposición, siempre y cuando sea posible, de aparcamientos seguros para medios alternativos de transporte (bicicletas, etc) y/o vehículos de movilidad personales.
- La puesta a disposición para las personas trabajadoras de formación periódica y continua en técnicas de conducción eficiente y segura. Asimismo, la optimización de las rutas de distribución de mercancías priorizará criterios ambientales y de reducción de la fatiga laboral, integrando sistemas de digitalización documental para agilizar los tiempos de espera y descarga.
- Facilitar la modalidad de trabajo a distancia para aquellos puestos de trabajos susceptibles de esta.
- Se constituirá una Comisión de Movilidad Sostenible de carácter paritario que tendrá como función primordial el seguimiento del cumplimiento y eficacia de las medidas adoptadas y su aplicabilidad.



6

impactos de la protección del medioambiente en la participación de las personas trabajadoras en la empresa





La participación de las personas trabajadoras en el centro de trabajo o la empresa constituye uno de los mecanismos imprescindibles para incorporar contenido medioambiental y de lucha contra el cambio climático el convenio colectivo y a la realidad práctica del día en la empresa. Se trata de un contenido transversal, pues tiene incidencia y potencialidades de cada una de las materias analizadas hasta el momento.

La legislación laboral ha abierto, tímidamente, el camino para incorporar la participación de las personas trabajadoras en la protección del medioambiente en tres preceptos. En primer lugar, el art. 64.2.b) ET reconoce el derecho de los representantes unitarios (y por extensión de los sindicales de conformidad con la LOLS) a ser informados sobre las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo. Este derecho (el menor posible) ha sido calificado como genérico, amplio[341], insuficiente y pobre, lo que incide des-

[341] Gala Durán, C.: "La regulación laboral de la protección del medio ambiente en España: el papel de la ley y de la negociación colectiva", *Revista CENTRA de Ciencias Sociales*, vol. 4, núm. 2, 2025, p. 159.

favorablemente en su eficacia práctica[342].

Su ejercicio no se satisface con la mera puesta disposición de determinados materiales o conocimientos, sino que es preciso que los representantes de los trabajadores tengan un entendimiento cabal de la cuestión de que se trate, pudiendo examinar el problema desde los diversos ángulos en que se encuadre; en definitiva, se trata de que la información sea clara, comprensible, completa y fiable y más en una cuestión como esta con un acusado carácter técnico. Se trataría de garantizar que los representantes obtuviesen una información aprehensible y vinculada al objeto en el que el citado derecho trae causa[343].

La facultad analizada no sólo quedaría mermada por el deficiente contenido facilitado a los representantes, también recibe ataques desde otros flancos: por un lado, la redacción del precepto parece dejar en las solas manos del empresario la adopción de medidas de protección ambiental[344] y bastaría solo una comunicación *ex post* (una vez llevada a cabo la decisión o al menos adoptada) y cuando tuvieran relación con el empleo (incluso cabe deducir el adjetivo "perjudicial" en dicha interconexión). Por otro, cuenta con la importante limitación, genérica, pero con un amplio campo de actuación en este ámbito, derivada de la excepción establecida en el art. 65.4 ET, en virtud del cual la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica. Por tanto, amparándose en el literal, el empleador podría negar a los representantes de los trabajadores información relativa a determinados parámetros ambientales, quedando esta facultad vacía de contenido o reducida a un simple trámite burocrático.

[342] Cairós Barreto, D.M.: "Tutela colectiva del medio ambiente y acción frente al frente al cambio climático", cit., p. 8.

[343] Nieto Rojas, P.: *Las representaciones de los trabajadores en la empresa*, Madrid, Lex Nova/ Thomson Reuters, 2015, p. 282.

[344] Escribano Gutiérrez, J.: "Trabajo y medio ambiente: perspectivas jurídico-laborales", en AA.VV.: *La ecología del trabajo: el trabajo que sostiene la vida*, Albacete, Bomarzo, 2015, p. 146.

En todo caso, no cabe extender hasta el infinito este deber, pues para que un documento sea confidencial no basta con que así lo señale la empresa si no es necesario que objetivamente lo sea por acreditadas razones de fondo. A lo que se une como contrapeso que el deber de sigilo de los representantes se erigiría en un instrumento de garantía que tiene el empresario como destinatario final y directo, permitiendo crear y sustentar un clima de recíproca confianza entre aquel, obligado a dar la información y los representantes como receptores de la misma, los cuales vienen obligados a una admisión administración diligente y prudente a la información recibida con ocasión de la encomienda de funciones representativas.

Al final, este impedimento ha de quedar eliminado por la exigencia de suficiencia informativa, demostrada en una actuación empresarial transparente, concretada en la ausencia de trabas innecesarias, y en la obligación de la empresa de realizar todos los esfuerzos para transmitir la información que resulte indispensable de la forma más detallada posible.

En segundo lugar, el contenido del art. 64.7 ET se limita a un reenvío, más o menos explícito, a la negociación colectiva. Este apartado encomienda al comité de empresa (y por extensión a todos los representantes de las personas trabajadoras) "colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa", siempre supeditado este derecho a su reconocimiento por el convenio colectivo de aplicación. Al final, esta facultad resulta en la mayor parte de las ocasiones vacía de contenido y subsidiaria de la acción empresarial[345]. Con todo, es preciso poner en valor la introducción del concepto de sostenibilidad ambiental de la empresa y la vinculación con los representantes constituye un primer paso (vacilante y pequeño) en la dirección correcta.

En tercero, los arts. 36 y 39 LPRL a través de la remisión que realizan al art. 33 de la misma norma conceden a los delegados

[345] Garí Ramos, M.: "La participación de los trabajadores y trabajadoras en las cuestiones ambientales de sus empresas", en AA.VV.: *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2011, p. 115.

de prevención y al Comité de Seguridad y Salud un derecho de información paralelo al examinado, en tanto la protección del medioambiente está íntimamente vinculada a la debida protección al ámbito laboral y a la obligada consideración de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Los representantes asumen otras dos importantes funciones como puntas de lanza para incorporar la protección del medioambiente al ámbito laboral: de un lado, constituyen un elemento de concienciación de sus representados y, de otro, ejercen un trascendental rol de vigilancia y control de la normativa sociolaboral en la organización productiva.

Por cuanto hace al primero, los derechos de información y consulta integrantes del derecho de participación de los representantes han de ser trasladados a todos los trabajadores, pues, al cabo, son instrumentales respecto al derecho de participación. De igual modo, el empresario ha de colaborar para que los representantes legales de los trabajadores puedan informar a sus representados sobre las cuestiones y materias que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales y entre ellas está, no cabe duda, las consecuencias del cambio climático en la concreta empresa o sector productivo y cómo mitigar sus efectos mediante la protección medioambiental. Es más, y desde una perspectiva distinta, esa transmisión de noticias de interés constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical, al permitir el ejercicio cabal de una acción sindical y permiten sensibilizar al conjunto de empleados en la lucha contra la crisis climática.

Respecto del segundo, los representantes de los trabajadores han de asumir una función de control y vigilancia y, en consecuencia, tienen la facultad de denunciar ilícitos medioambientales vinculada al papel que desempeñan como controladores de las normas laborales y de aquéllas con incidencia en la empresa, en particular respecto a las conectadas con la prevención de riesgos laborales. Incluso no falta quien apunta que dicha tarea habría de ser ampliada en su campo de acción y desarrollada también por las propias personas trabajadoras (sin recibir represalias por parte de la empresa, claro está); se trataría de asegurar al

empleado y al representante una capacidad de actuación como "ciudadano del ambiente en la empresa"[346] o *whistleblower* de los daños que la actividad productiva pudiera causar no sólo a los trabajadores sino a la sociedad en su conjunto.

Pese a los avances, la participación en el ámbito medioambiental constituye un territorio necesitado de impulso legal y desarrollo convencional. En este territorio de frontera todavía no se han alcanzado los niveles necesarios (o requeridos por los objetivos a cumplir) que propicien una verdadera implicación por parte de los representantes de las personas trabajadoras tanto en una como en otra y la falta de soporte legal constituye uno de los principales problemas.

Ante el clamoroso silencio legal (salo las tibias facultades examinadas) la negociación colectiva ha de avanzar (y así lo ha hecho) hacia un nivel más elevado de participación, bien ampliando las competencias, bien diseñando nuevos órganos participativos específicos en este campo.

Las competencias más habituales atribuidas en la materia por los convenios colectivos responden al esquema clásico de información, consulta y participación.

a) Respecto a la información, las cláusulas han optado por la imprecisión, al remitirse a conceptos vagos y ambiguos[347].

En concreto, las cláusulas son heterogéneas, destacando como nexo común su relación con la incidencia perjudicial de la actividad en la empresa en el medioambiente, con especial atención a los cambios que se pudieran producir (información sobre nuevas tecnologías que pudieran derivar riesgo medioambiental[348]; sobre situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías[349]; sobre las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías[350]; sobre

[346] Escribano Gutiérrez, J.: "Trabajo y medio ambiente: perspectivas jurídico-laborales", cit., p. 141.

[347] Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023).

[348] Art. 72 convenio colectivo de trabajo de la empresa Nammo Palencia, S.L, (BO Palencia, núm. 84, 14 de julio de 2023).

[349] Art. 67 Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2023).

[350] Art. 38 Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de Toledo 2021-2024 (BO Toledo, núm. 205, de 26 de octubre de 2023).

el posible impacto en el medio ambiente de los cambios en la producción o en la tecnología de la empresa, o bien en la organización del trabajo[351]) y a las medidas puestas en marcha (las políticas en materia de medio ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del grupo en los distintos vectores ambientales[352]).

Conviene, a la vista de su contenido, una mayor concreción del contenido y de la periodicidad de su cumplimiento. Y en este último sentido, como meras muestras, cabe mencionar aquellos preceptos convencionales que apuestan por su comunicación en un cierto período de tiempo[353] (cada cuatro meses[354]; semestralmente[355], o una vez al año[356]).

b) Consultas y propuestas. Una vez recibida la información (necesariamente con carácter previo) los órganos competentes tienen atribuida (en ciertos convenios) la emisión de informes o la posibilidad de ser consultados, bien para emitir las propuestas que en materia de medioambiente se consideren oportunas, bien para proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental como el establecimiento de objetivos, metas y programas que controlen y mejoren las emisiones atmosféricas, los vertidos, la gestión de residuos y el uso de materias primas y recursos naturales[357], o bien para sugerir iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental[358].

[351] Art. 65 Convenio Colectivo del Grupo Aramón (BO Aragón, núm. 234, de 5 de diciembre de 2023); art. 26 Convenio colectivo Moleva, SA 2022-2024 (BO Lleida, núm. 206, de 25 de octubre de 2023).

[352] Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023) y VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023).

[353] Art. 18 VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento (BO Andalucía, núm. 150, de 7 de agosto de 2023).

[354] Art. 10 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

[355] Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023).

[356] Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023)

[357] Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023).

[358] Art. 66 VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024).

c) Colaboración y promoción. De conformidad con lo previsto en el art. 64.7.c) ET, los convenios recogen varias cláusulas que especifican la cooperación "verde": establecimiento de sistemas de colaboración con las personas trabajadoras para el cumplimiento de la normativa medioambiental[359]; diseño de herramientas para el desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa[360]; creación de espacios seguros para el medioambiente en los lugares de trabajo; el desarrollo de planes medioambientales en materia de seguridad y formación para el personal; la creación de planes para evaluar los riesgos medio ambientales que puedan afectar a la manipulación de sustancias contaminantes y emisión de materia nociva[361]; o el establecimiento de campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa[362]; colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los criterios medioambientales definidos en el propio convenio[363]; promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa medioambiental[364].

Así, algún pacto prevé la colaboración entre la empresa y las personas trabajadoras a la hora de implantar sistemas de gestión ambiental normalizados (EMAS o ISO 14000), incluida la realización de las auditorías[365] o contemplan la evaluación del desarrollo de los planes de gestión medioambientales[366].

d) Ejercer seguimiento del cumplimiento de normas y objetivos

[359] Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023).

[360] Art. 62 XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias (BOE núm. 154, de 28 de junio de 2022).

[361] Art. 55 Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén. Años 2022, 2023 y 2024 (BO Jaén núm. 232, 1 de diciembre de 2022).

[362] Disposición final 1ª Convenio Colectivo de la empresa ABB Powergrids Spain, S.A.U (BO País Vasco núm. 228, de 26 de noviembre de 2021).

[363] Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025).

[364] Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025).

[365] Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 251, de 30 de diciembre de 2024).

[366] Disposición adicional 5 Conveni col•lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023)

medioambientales establecidos en la empresa[367].

Examinadas las competencias, el siguiente paso ha de ser examinar a qué representantes se confiere su ejercicio. En este aspecto, se exponen varias posibilidades enumeradas por orden de importancia y especificidad creciente[368]:

–En primer lugar, cabe atribuir las competencias "verdes" a los representantes unitarios[369] (muchas veces al comité intercentros[370] con el fin de ofrecer una respuesta integral en el conjunto de la empresa) o sindicales.

–En segundo término, se otorgan estas facultades a una comisión creada por el convenio colectivo[371].

–En tercero, se confieren estas funciones a los representantes específicos en materia preventiva, bien a los delegados de prevención[372] (con la habitual denominación de delegados de prevención y medioambiente), bien a los comités de Seguridad y Salud[373] (con la denominación de Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente[374]).

–En cuarto lugar, parece una estrategia más innovadora y pragmática (al no sobrecargar al resto de representantes con más tareas añadidas) la atribución de dichas competencias a representantes específicos de las personas trabajadoras (denominados delegados de medioambiente[375] o de medio-

[367] Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025).

[368] Álvarez Cuesta, H. y Feigl-Berger, A.: *La negociación colectiva verde: presente y futuro*, UGT, 2023.

[369] Art. 45 Convenio colectivo del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

[370] Art. 36 Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL. (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023).

[371] Art. 4.bis V Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL (BOE núm. 16 de 19 de enero de 2023); art. 7 Convenio colectivo de Skytanking Spain, SLU (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

[372] Art. 67 Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2023). Art. 33 Convenio Colectivo de la empresa Reinosa Forgings y Castings S.L. (BO Cantabria núm. 155, de 13 de agosto de 2025). Art. 29 Convenio Colectivo de la empresa Musashi Spain Villalba, S. L. (BO Comunidad de Madrid núm. 194, de 15 de agosto de 2025).

[373] Art. 47 Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 47 convenio colectivo de Michelín España Portugal S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

[374] Art. 71 convenio colectivo 2022-2023-2024-2025-2026-2027 para la empresa Tubos Reunidos Group, SLU (BO Territorio Histórico de Álava núm. 126, de 25 de octubre de 2023).

[375] Disposición adicional 4ª Convenio Colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S.A. S.M.E. (ENSA) (BO Cantabria núm. 169, de 3 de septiembre

ambiente y transición ecológica[376] justa[377])

Algunos convenios no indican el modo de elección[378], mientras que otros explican que se eligen por y de entre los representantes unitarios[379], por y de entre los representantes sindicales[380] o entre los delegados de prevención[381].

También reviste importancia el territorio de actuación de estos representantes: algunas empresas que forman parte de un grupo con presencia en distintos territorios han optado por designar delegados de medioambiente a nivel nacional y vinculados con cada una de las organizaciones productivas que integran el grupo[382]; mientras otros acuerdos designan representantes a nivel de empresa, sectorial autonómico y sectorial estatal[383].

Otros acuerdos crean organismos paritarios especializados: Comisiones o Comités de Medio Ambiente[384], Comisión de movilidad sostenible y medio ambiente[385], Comités de Sostenibilidad[386] o Comisión Permanente de Negociación para la negociación de aquellas medidas que se tengan que implantar en el futuro en materia de medio ambiente y movilidad sostenible[387].

de 2025); Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025).

[376] Disposición final 8ª convenio colectivo de la empresa limpieza de Torremolinos, sociedad anónima (BOP Málaga de 12 de mayo de 2026).

[377] Álvarez Cuesta, H. y Feigl-Berger, A.: *La negociación colectiva verde: presente y futuro*, cit.

[378] Disposición adicional 4ª Convenio Colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S.A. S.M.E.¡ (ENSA) (BO Cantabria núm. 169, de 3 de septiembre de 2025).

[379] Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025).

[380] Art. 17 VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento (BO Andalucía, núm. 150, de 7 de agosto de 2023); art. 47 convenio colectivo de Michelín España Portugal S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

[381] Disposición final 8ª convenio colectivo de la empresa limpieza de Torremolinos, sociedad anónima (BOP Málaga de 12 de mayo de 2026).

[382] Art. 42 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45 22 de febrero de 2023).

[383] Art. 9 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

[384] Art. 176 III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE núm. 52, 28 de febrero de 2024); Disposición adicional 4ª Convenio Colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S.A. S.M.E. (ENSA) (BO Cantabria núm. 169, de 3 de septiembre de 2025).

[385] Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 251, de 30 de diciembre de 2024).

[386] Art. 55 VI Convenio colectivo del Grupo de empresas Generali España (BOE núm. 169, de 12 de julio de 2017).

[387] Art. 38 Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

Se le atribuyen algunas de las competencias ya examinadas a las que se añaden otras:

- Impulsar la participación y concienciación de trabajadores y empresa sobre la importancia de nuestro trabajo en el entorno.
- Será una figura para la información, consulta, propuestas, vigilancia, formación y colaboración en todo lo que afecta a nuestra salud, nuestro entorno laboral, a la gestión de residuos, a la eficiencia energética, economía circular, normas medioambientales y cuales otras que afecten al medioambiente.
- Preferentemente será un miembro del Comité de Seguridad y Salud ya que dispone de crédito horario, formación e información al respecto.
- Podrá presentar sus propuestas de mejoras en el Comité de Seguridad y Salud, comisiones paritarias o reuniones trimestrales, según sea oportuno.
- En el desarrollo de sus funciones tendrá un carácter conciliador que aspirará a formular propuestas eficaces, favorables y constructiva[388]

Simultáneamente a la atribución de nuevas competencias y a la creación, en su caso, de órganos específicos, es necesario asignar o incrementar las facultades y derechos que ostentan los representantes con competencias "verdes", en particular el crédito horario, pues las tareas encomendadas suponen restar tiempo a las dedicadas a la representación general de sumar ambos cometidos.

Por tanto, convendría aumentar este derecho[389], acordando un crédito horario adicional[390] (veinte horas en algunos convenios[391]); o considerar el tiempo invertido en tales funciones como trabajo efectivo sin imputarlo al crédito. Por ejemplo, algún acuerdo prohíbe acumular el crédito horario adicional en otros miembros, pero sí permite que las horas sean utilizadas en for-

[388] Disposición final 8ª convenio colectivo de la empresa limpieza de Torremolinos, sociedad anónima (BOP Málaga de 12 de mayo de 2026).

[389] Art. 66 VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024).

[390] Disposición adicional 5 Conveni col•lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023); art. 12 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

[391] Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025).

ma de bolsa anual por cada delegado o delegada, quien hará uso de las mismas justificadamente, en función de la necesidad para el ejercicio de sus funciones[392].

Resulta indispensable, además, contar con medios para llevar a cabo tales tareas de lucha contra el cambio climático y en pos de una transición justa[393] y tener la suficiente formación específica[394]. Por ello algún convenio prevé que la persona designada como delegado/a medioambiental deberá acreditar la formación y competencia necesarias para desarrollar su función de forma adecuada, debiendo asistir con aprovechamiento a los cursos que a tal efecto se determinen[395].

En caso de creación *ex novo* de figuras específicas (delegados/as de medioambiente y transición ecológica) adquiere mayor trascendencia la atribución de las garantías estatutarias, no solo el crédito horario, sino todo el escudo protector, para que puedan ejercer las funciones atribuidas con libertad y sin temor a represalias empresariales.

En fin, todas las personas representantes están sometidas al deber de sigilo (art. 65.2 y 3 ET[396]) y por ello deberán observar esta obligación respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y ningún tipo de documento entregado por la empresa a los delegados medioambientales podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. Este deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

[392] Art. 12 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

[393] Art. 13 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

[394] Art. 66 VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024).

[395] Art. 65 convenio colectivo de la empresa Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U (BOP Zaragoza núm. 88, de 19 de abril de 2025).

[396] Art. 13 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).



7

anexo con cláusulas





A continuación, se ofrecen cláusulas tipo destinadas a facilitar la incorporación de cláusulas "verdes" en los distintos niveles de negociación colectiva. Procede advertir que estas cláusulas habrán de adaptarse al concreto acuerdo que se está negociando y a las diferentes características de la actividad productiva o empresa de que se trate.

Difusión y comunicación de contenido medioambiental

Las partes firmantes se comprometen a:

- Desarrollar campañas de concienciación y buenos hábitos medioambientales dirigidas a las personas trabajadoras de la empresa.
- Desarrollar campañas de concienciación y buenos hábitos medioambientales dirigidas a los clientes y proveedores vinculadas a la actividad productiva que se realice.
- A abordar, debatir y analizar, conjuntamente -previa fijación del orden del día concreto y de común acuerdo entre las partes- el

cambio climático, los empleos verdes y la economía circular en el contexto de una transición justa, con la finalidad de extraer conclusiones que permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas aplicables a la empresa.

- Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente; fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Prevención de riesgos laborales climáticos

–La empresa está obligada a informar y formar a las personas trabajadoras de los riesgos derivados del cambio climático.

–La empresa está obligada evaluar los riesgos presentes en el trabajo o durante la prestación laboral derivados de las radiaciones ionizantes, de las enfermedades transmitidas por vectores y de los riesgos causados por fenómenos meteorológicos adversos.

–La empresa ha de negociar un protocolo climático en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del convenio colectivo.

Permisos climáticos

–Las personas trabajadoras tienen derecho a X días (mínimo 4) por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Se entenderán como condiciones meteorológicas extraordinarias, a efectos de este artículo: nevadas intensas, lluvias torrenciales, inundaciones, olas de calor o frío extremo, calima, tormentas eléctricas severas, fuertes rachas de viento, o cualquier otro fenómeno atmosférico que haya dado lugar a la emisión de alertas oficiales (nivel naranja o rojo) por parte de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) u otras autoridades competentes, y que afecte significativamente a la movilidad de las personas tra-

bajadoras o a la seguridad en su desplazamiento

El tiempo de ausencia derivado de este permiso tendrá la consideración de permiso retribuido no recuperable, sin merma de retribuciones ni afectación a complementos vinculados a la asistencia, puntualidad o productividad.

El disfrute de este permiso no podrá ser causa de sanción, perjuicio ni discriminación, ni será tenido en cuenta negativamente en evaluaciones, promociones u otros aspectos laborales u organizativos.

La persona trabajadora deberá comunicar con la mayor antelación posible su imposibilidad de acudir al trabajo o la necesidad de acogerse a este permiso, y justificarlo mediante informes meteorológicos, comunicaciones de autoridades, cortes de transporte, cierres escolares u otros medios válidos en derecho.

–Se conceden X días adicionales retribuidos mientras dure el hecho causante para atender los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador/a y que impidan al empleado/a residir en la misma.

Derecho de información de los representantes de las personas trabajadoras frente a los riesgos climáticos

–Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informados y consultados sobre las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Asimismo, tendrán derecho a ser informados y consultados en caso de revisión y actualización de dichas medidas.

–Los delegados de prevención tendrán derecho a ser informados y consultados específicamente sobre los riesgos climáticos existentes en la empresa y sobre las medidas de actuación previstas frente a los mismos. Igualmente, tienen derecho a ser informados y consultados sobre las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Protocolos climáticos

–En convenios sectoriales: en lo que respecta a la negociación de protocolos de actuación que

recojan medidas de prevención específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, conforme al artículo 85.1 ET, las partes acuerdan que se estará a lo previsto en los protocolos de la empresa o, en su defecto, lo previsto en el presente convenio.

–Las previsiones de este Protocolo, por su carácter sectorial, podrán complementarse y adaptarse mediante la elaboración de protocolos específicos para cada empresa. Estos protocolos específicos no podrán suponer, en ningún caso, una disminución de las medidas de seguridad previstas en el presente Protocolo y deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras.

–En la negociación de los protocolos climáticos participarán los/as delegados/as de prevención y, en caso de existir, los/as delegados/as de medioambiente y transición justa.

–El protocolo climático se difundirá entre la plantilla mediante jornadas formativas.

–El protocolo ha de señalar a las personas responsables de su activación y asignarles tareas concretas. Por ejemplo, la persona designada para la gestión de avisos/alertas: ha de recibir los avisos desde AEMET y del organismo competente en materia de protección civil o de la persona responsable jerárquica superior; vigilar la situación y evolución de avisos y alertas meteorológicas conforme a los avisos recibidos; y comunicar a todo el personal a su cargo los avisos y alertas recibidas, para que sigan las instrucciones previstas en el presente protocolo en función de la situación y previsión. Todo el personal ha de cumplir con las instrucciones de actuación, según el nivel de aviso, recibidas de la persona designada. Permanecer atentos ante posteriores comunicados de la persona designada. Permanecer atento a la información meteorológica.

Como buena práctica: se conforma un gabinete de crisis (que estará integrado por la persona de mayor nivel directivo de la planta o unidad, los responsables de producción, mantenimiento, prevención de riesgos laborales y comunicación, así como miembros de la representación legal de los trabajadores) y se le dan competencias para activar el procedimiento: informarse, co-

municar a la plantilla la información que disponga; adoptar las medidas oportunas para evitar o minimizar los riesgos; dar traslado a contratistas, proveedores y clientes las medidas adoptadas; y finalmente desactivarlas cuando haya pasado el riesgo.

–Han de listar las catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos y asignarles las medidas de prevención aplicables a cada uno en función del nivel de alerta amarillo, naranja o rojo.

–Entre las medidas generales cabe aplicar la adaptación de jornada que podrá consistir tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma.

–Han de señalarse las actuaciones en caso de riesgo grave e inminente, en particular la comunicación a las personas trabajadoras afectadas para que puedan interrumpir la actividad.

–Han de contener medidas en caso de desplazamientos en vehículo; cuando las personas trabajadoras no puedan regresar a casa; o para el personal que se encuentre fuera del horario laboral.

–Han de preverse medidas de respuesta y recuperación post evento: evaluar daños y coordinar la respuesta; brindar asistencia a los empleados afectados y garantizar la comunicación con sus familiares; implementar un plan de reanudación de actividades basado en la evaluación de seguridad; poner a disposición de las personas trabajadoras que pudieran verse afectados recursos de apoyo psicológico y/o asistencia especializada.

–Han de adoptarse medidas preventivas para aplicar después de la catástrofe o del fenómeno meteorológico adverso.

–El protocolo ha de contener las medidas y canales previstos de información a la plantilla y un plan de formación destinado a capacitar al personal sobre los procedimientos aplicables en la empresa y el plazo para renovar la formación proporcionada. También se han de desarrollar simulacros periódicos de las medidas previstas en el protocolo.

–El protocolo ha de coordinarse con los servicios externos de

protección civil, emergencias, bomberos y autoridades competentes.

–El protocolo ha de revisarse y actualizarse.

Cláusulas sobre reciclaje, reutilización y eficiencia energética

El elenco de medidas de mitigación del cambio climático contenidas en los convenios colectivos han de adaptarse a la concreta actividad productiva a la cual se aplica el pacto, con el fin de hallar las directrices más eficientes y vinculadas con el impacto medioambiental que produce la empresa. Por tal motivo, no cabe detallar, sino mencionar las grandes áreas que se han de abordar y cada concreta cláusula pactada sí ha de especificar porcentajes y objetivos cuantificables:

–La empresa se compromete al reciclaje de papel, al ahorro en el uso de papel su uso y en las impresiones a color, al reciclaje de terminales, y a adoptar medidas destinadas a mejorar la eficiencia energética de las instalaciones, así como la colaboración con entidades sin ánimo de lucro para fines sociales.

–Las partes se comprometen a crear una comisión de carácter paritario para diseñar un proyecto de economía circular ligado a la actividad productiva de la empresa.

–La empresa se obliga a evaluar el impacto medioambiental de cada nuevo producto o instalación para ofrecer soluciones más sostenibles a clientes y personas trabajadoras.

–Empresas y trabajadores se obligan al reciclaje de equipos electrónicos y eléctricos utilizados en la actividad productiva.

–La empresa se compromete en la adopción de procesos de compra de conformidad con estándares medioambientales, con el objetivo de involucrar a los proveedores en la reducción de la huella ambiental.

Salario verde

–Se premia con XX a las personas trabajadoras que, con su conducta, contribuyen a alcanzar objetivos medioambientales o lleven a cabo acciones positivas para el medioambiente.

–El complemento medioambiental se percibirá por aquellos trabajadores que hayan alcanzado los objetivos previstos

de reducción de uso de consumibles y energía sin descenso de la productividad.

Transición justa frente al cambio climático

–Se crea una comisión de carácter paritario de transición justa para analizar y anticipar los cambios productivos derivados de la emergencia climática. Adoptarán aquellas medidas destinadas a alcanzar una transición justa, evitando los despidos y apostando por la formación y recualificación.

–Ante la transformación de puestos derivada del cambio climático y la transición ecológica la empresas han de priorizar: • La recolocación interna y la adaptación progresiva de funciones. • Planes de formación y recualificación específica, considerados como tiempo de trabajo efectivo. • En caso de riesgo de desaparición de puestos, se negociarán planes de transición justa para preservar la empleabilidad.

Formación y recualificación en competencias verdes

Los convenios sectoriales han de trazar las coordenadas generales de las competencias o diseñar un plan formativo amplio y los de empresa concretarán, en atención a sus circunstancias y especialidad, cómo y cuáles proporcionarán a las personas que prestan servicios.

–La empresa se compromete a proporcionar formación medioambiental vinculada a la actividad productiva que desarrolla la empresa y a las tareas que desempeñan.

–La formación en competencias medioambientales vinculadas con la actividad productiva es una de las acciones formativas prioritarias.

–Ambas partes se comprometen a iniciar una formación voluntaria a todas las personas trabajadoras relacionada con la transición energética y la movilidad sostenible.

–Se crea una comisión paritaria sectorial/de empresa con competencias para realizar estudios de carácter prospectivo respecto de itinerarios formativos por ocupaciones, las necesidades formativas, especialmente por los cambios derivados de los procesos de transformación ecológica; y diseñar la formación y/o recualificación destina-

da a facilitar la transición ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras.

Movilidad sostenible

–Las empresas y centros incluidos en la aplicación de este convenio sectorial estén o no obligados por la norma, han de negociar un plan de movilidad sostenible en los seis meses posteriores a la publicación de este convenio colectivo.

Cada centro de trabajo obligado habrá de diseñar su propio plan de movilidad sostenible adaptado a sus concretas circunstancias. A continuación, se facilitan una serie de pautas:

El primer paso consistirá en elaborar un diagnóstico de la movilidad en la empresa, para lo cual se precisa disponer de datos e información sobre:

a) Los resultados de la evaluación de riesgos relativos a los riesgos de la conducción.

b) La movilidad de las personas trabajadoras y los recorridos que realizan, ya sea dentro de la jornada laboral o en los desplazamientos al ir o volver del trabajo (in itinere). Asimismo, habrán de tenerse en cuenta los desplazamientos realizados por motivos de cuidado de menores, personas mayores o dependientes y para el mantenimiento del hogar, incluidos, cuando sea posible, los trayectos con paradas intermedias, los desplazamientos de corta distancia y los realizados a pie, así como su posible encadenamiento con los desplazamientos al centro de trabajo. También deberán considerarse las franjas horarias de entrada y salida, las jornadas parciales, reducidas, partidas o a turnos y las medidas de conciliación que puedan condicionar las pautas de movilidad.

c) Los kilómetros recorridos y los modos de transporte utilizados.

d) Las condiciones reales de trabajo en cuanto a la gestión y organización del mismo: la gestión de los desplazamientos y las horas de entrada y salida en la empresa.

e) Las posibilidades de utilizar transporte público u otro modo de locomoción no contaminante.

f) La existencia o no de aparcamientos para medios de locomoción sostenibles.

g) Deberán tener en cuenta, cuando existan, el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

h) Habrá de tenerse en cuenta también la movilidad de los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo.

i) Tendrán que analizar y coordinarse con otros centros de trabajo presentes en el mismo lugar, especialmente cuando se trate de polígonos industriales o centros de alta ocupación.

j) Habrá de tenerse en cuenta la interacción de las adaptaciones de jornada, las jornadas reducidas o los horarios flexibles a la hora de diseñar la movilidad sostenible para no perjudicar a quienes (mayoritariamente mujeres) recurren a estas medidas de conciliación y generar una vía de discriminación indirecta. Por ello, es necesario revisar el impacto de cada herramienta de movilidad desde la perspectiva de género. Y los sujetos negociadores habrán de tener en cuenta estas cuestiones a la hora de diseñar las medidas de movilidad.

–El plan de movilidad sostenible ha de negociarse con los representantes de las personas trabajadoras y ser aprobado por ambas partes. Igualmente corresponde a la comisión negociadora del plan la revisión del mismo en el plazo de dos años desde su entrada en vigor.

–Se crea una comisión de movilidad sostenible que revisará, tomará medidas puntuales y adaptará el contenido del plan en caso de producirse cambios. Esta comisión también estudiará la viabilidad de, en colaboración con las administraciones públicas, los órganos de gestión de polígonos y áreas industriales y cualquier otra entidad u organismo con competencias en materia de movilidad sostenible; y establecerá propuestas tendentes al fomento de los

diferentes tipos de movilidad y/o otras fórmulas que puedan contribuir a esa sostenibilidad, así como guías de buenas prácticas en ámbitos superiores al centro de trabajo.

–Las medidas a incluir en un plan de movilidad sostenible han de estar coordinadas con la ubicación de los centros de trabajo, la red de transporte público y los horarios de trabajo a realizar. No obstante, cabe proponer las siguientes cláusulas siguiendo el modelo jerárquico establecido por la Ley 9/2025:

a) La movilidad activa, primando especialmente la movilidad a pie, la movilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida que transitan por las zonas peatonales en aparatos autorizados, así como la movilidad en bicicleta o ciclo.

b) El transporte público colectivo.

c) Los esquemas de movilidad de alta ocupación que supongan un beneficio en términos de reducción de externalidades, ocupación del espacio público u otros.

d) En relación con el vehículo privado, deberán primarse en todo caso, las tecnologías que supongan menores emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero, así como los vehículos que supongan menor ocupación del espacio público y los servicios de movilidad colaborativa.

e) Medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo mediante la formación de las personas trabajadoras.

f) La compensación de la huella de carbono para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar.

g) Ofrecer a sus empleados tarjetas de transporte tramitadas a través de una empresa emisora de vales de transporte

–Se diseñan y ofrecen rutas de ida y vuelta al trabajo a través de transporte colectivo facilitado por la empresa. Las rutas, frecuencia y número de plazas han de ser negociadas con la representación unitaria.

–En caso de que la incidencia en el fichaje de entrada fuera por causa del transporte colectivo, la misma no será imputable a la persona trabajadora y se estudiarían las medidas correctoras.

–Los horarios y calendarios vigentes en cada centro de trabajo se negocian teniendo en cuenta los transportes públicos ya existentes entre la zona de residencia de las personas afectadas y el centro de trabajo correspondiente.

–Se establecerán horarios flexibles de inicio y fin de jornada compatibles con el acceso al transporte público o colaborativo.

–La empresa proporciona el abono del transporte público para ir y volver del trabajo.

–La empresa asume el pago del transporte público utilizado por las personas trabajadoras para ir y volver del trabajo.

–En concepto de plus de distancia se abonará el importe del transporte público correspondiente.

–En los desplazamientos por orden de la empresa se utilizará el transporte público de forma preferente y solo es posible el recurso al medio de locomoción privado cuando así se autorice justificadamente.

–Se crea la figura del gestor de movilidad, que tendrá las competencias que se definirán para la gestión de todo lo concerniente a este medio y su entorno.

–La empresa facilitará la tarjeta del servicio municipal de bicicletas o el pago del gasto que se realice de manera individual en el horario de trabajo en ese mismo servicio.

–La empresa paga complementos vinculados a la movilidad sostenible y activa:

a) Complemento de XX euros mensuales para aquellas personas trabajadoras que se desplacen al centro de trabajo mediante en transporte público.

b) Plus de XX euros mensuales para las personas trabajadoras que acudan al centro de trabajo (i) mediante coche compartido entre dos o más personas trabajadoras; (ii) en moto o bicicleta con independencia de que se tenga plaza asignada para ese medio en el centro de trabajo, (iii) en patinete o (iv) a pie.

Para poder acceder a estas compensaciones será necesario realizar la oportuna declaración en la herramienta puesta a disposición por la empresa. A efectos de la declaración se entiende que la persona trabajadora se desplaza en el medio en el que realice más kilómetros.

–Favorecer, cuando sea posible, la organización de rutas de trabajo que reduzcan desplazamientos innecesarios.

–Promover mediante aplicación el uso compartido de vehículos.

–Poner a disposición aparcamientos seguros para bicicletas y patinetes.

–Se facilitará la modalidad de trabajo a distancia para aquellos puestos de trabajos susceptibles de esta previa negociación y acuerdo de las condiciones de teletrabajo.

–La empresa instalará un punto de recarga para los automóviles eléctricos o híbridos.

–Se fomentarán las reuniones por videoconferencia evitando los desplazamientos y viajes innecesarios.

–La empresa financiará la compra de una bicicleta para su uso al ir y al volver del trabajo.

–La empresa proporcionará información y formación a las personas trabajadoras sobre movilidad sostenible y segura al trabajo.

–Las partes reconocen la movilidad del cuidado como una dimensión de la movilidad cotidiana de las personas trabajadoras, comprendiendo los desplazamientos realizados para atender a menores, personas mayores o dependientes y para el mantenimiento del hogar. Las medidas incluidas en el plan de movilidad sostenible habrán de diseñarse de forma que no perjudiquen a las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado.

–El diagnóstico de movilidad recogerá, desagregados por sexo, cuando resulte posible y respetando la normativa de protección de datos, los desplazamientos vinculados con responsabilidades de cuidado, incluidos los trayectos con paradas intermedias, los de corta distancia y los realizados a pie, así como las franjas horarias y modalidades de jornada que puedan condicionar las pautas

de movilidad, tales como jornadas parciales, reducidas, partidas o a turnos.

–Antes de aprobar las medidas del plan de movilidad sostenible, la comisión negociadora analizará su impacto diferenciado sobre las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado y, en particular, sobre quienes tengan jornadas parciales, reducidas o flexibles o hagan uso de medidas de conciliación. Cuando se detecten efectos desfavorables, las medidas serán modificadas o se establecerán alternativas que eviten la discriminación indirecta.

–Las rutas, frecuencias y horarios del transporte colectivo facilitado por la empresa tendrán en cuenta las distintas modalidades de jornada existentes en el centro de trabajo, incluidas las jornadas parciales, reducidas y flexibles. Cuando los horarios del transporte colectivo no resulten compatibles con dichas jornadas por razones vinculadas a la conciliación, se procurarán soluciones alternativas que no supongan para la persona trabajadora un coste adicional ni una pérdida de los incentivos vinculados a la movilidad sostenible.

–Se establecerán, cuando las características de la actividad lo permitan, márgenes flexibles de entrada y salida compatibles con las necesidades de movilidad y las responsabilidades de cuidado, coordinándose estas medidas con las previstas en materia de conciliación y corresponsabilidad en el plan de igualdad de la empresa.

–Los incentivos o complementos destinados a fomentar la movilidad sostenible tendrán en cuenta el conjunto del desplazamiento realizado por la persona trabajadora y no excluirán aquellos trayectos que incorporen paradas intermedias o cambios de modo de transporte motivados por responsabilidades de cuidado. La existencia de estos desplazamientos no podrá determinar, por sí sola, la pérdida del derecho al incentivo cuando se cumplan las condiciones establecidas para su percepción.

–Se analizará el impacto por razón de género de las medidas propuestas en el plan de movilidad de cada centro de trabajo con aquellas previstas en su caso en el plan de igualdad de la empresa con la finalidad de coordinar ambas.

Participación medioambiental de los representantes de las personas trabajadoras

Delegado/a de medioambiente y transición ecológica

–"En los centros de trabajo con más de X personas trabajadoras se elegirá un delegado/a de medioambiente y transición ecológica".

–"En las empresas con más de X personas trabajadoras se elegirá a X delegado/as de medioambiente y transición ecológica".

–"Existirá una persona delegada de medioambiente y transición ecológica a nivel de empresa/a, nivel autonómico/a y nivel estatal".

–En grupos de empresas: "Se designará una persona delegada de medioambiente y transición ecológica a nivel de grupo de empresas que habrá de coordinarse con los delegados de medioambiente de las empresas".

Elección delegados de medioambiente y transición ecológica:

–Los delegados de medioambiente y transición ecológica son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de protección del medioambiente y lucha contra el cambio climático.

–El/la delegado/a o delegados/as de medioambiente y transición ecológica serán elegidos por y de entre los representantes unitarios en el ámbito de dichos órganos de representación unitarios.

–El/la delegado/a de medioambiente y transición ecológica será elegido por las secciones sindicales que cuenten con delegado sindical por y de entre sus afiliados.

–El/la delegado/a de medioambiente y transición ecológica será elegido/a por y de entre los delegados de prevención del centro o de la empresa.

–La duración de su mandato está vinculada a la de su condición de representante de las personas trabajadoras.

Comité de medioambiente y transición ecológica

–"El Comité de medioambiente y transición ecológica es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a

la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de protección al medioambiente".

– "Se constituirá un Comité de medioambiente y transición ecológica en todos los centros de trabajo o empresas que en su conjunto cuenten con 50 o más personas trabajadoras".

– "El Comité de medioambiente y transición ecológica estará formado por los delegados de medioambiente, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de medioambiente, de la otra".

Derechos de información de los/as delegados/as de medio ambiente o de los representantes unitarios y sindicales:

– Tendrán derecho a recibir información al menos cuatrimestralmente y siempre que se produzca algún cambio o se considere necesario:

  • Sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental y sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías que pudieran derivar riesgo medioambiental.

  • De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

  • De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

  • Se deberá de informar sobre el posible impacto en el medio ambiente de los cambios en la producción o en la tecnología de la empresa, o bien en la organización del trabajo.

  • De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

  • Del desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

  • De sus políticas en materia de medio ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del des-

empeño del grupo en los distintos vectores ambientales.

- En todo caso, la información recibida será clara, accesible y comprensible y previa a la consulta, en su caso.
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la dirección informará al delegado de medio ambiente de su influencia en el medio ambiente y en la seguridad en general.
- Sobre la evaluación de riesgos y medidas preventivas aplicadas a los riesgos derivados del cambio climático en la empresa o centro de trabajo.
- Sobre las medidas de actuación en caso de emergencia climática, catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Derecho de los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica (o en su defecto los representantes de las personas trabajadoras) a emitir informes y ser consultados:

–Los/as delegados/as de medio-ambiente y transición ecológica serán consultados previamente a la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales detectados.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica emitirán informe previo sobre cuantas medidas se pretendan adoptar que tengan un impacto medioambiental.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica propondrán iniciativas destinadas a la mejora medioambiental.

–Los/as delegados/as de medioambiente serán consultados previamente a la adopción de cualquier decisión empresarial relacionada con estrategias de adaptación o mitigación frente al cambio climático.

–Negociarán los planes de movilidad sostenible bien como representantes unitarios o sindicales o con voz pero sin voto según el procedimiento negocial y las reglas de representación aplicables en cada caso.

–Negociarán los protocolos climáticos bien como representantes unitarios o sindicales o con voz, pero sin voto según el procedimiento negocial y las

reglas de representación aplicables en cada caso.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica serán consultados previamente al establecimiento de objetivos, metas y programas que controlen y mejoren las emisiones atmosféricas, los vertidos, la gestión de residuos y el uso de materias primas y recursos naturales.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica serán consultados previamente a la adopción de mecanismos de mitigación y/o adaptación dirigidos a llevar a cabo una transición ecológica justa.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica tendrán derecho a consultar con asesores o expertos, las materias objeto de consulta, salvo que afecten a información sometida al deber de sigilo.

Derechos de vigilancia y control de los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica (o en su defecto los representantes de las personas trabajadoras):

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica ejercerán una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia medioambiental y de lucha contra el cambio climático, incluidas las previstas en los convenios o acuerdos de aplicación a la empresa, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica controlarán los factores medioambientales significativos de futuros productos, procesos y actividades desarrollados en la empresa.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica ejercerán una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de las políticas y objetivos medioambientales y de lucha contra el cambio climático que la empresa/grupo/convenio establezca.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica vigilarán para que los puestos de trabajo sean seguros en materia medioambiental y que causen el menor daño posible al ecosistema.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica vigilarán el cumplimiento de las medidas previstas en el protocolo climático.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica vigilarán el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de movilidad sostenible.

De incorporar contenido medioambiental al convenio, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social estaría habilitada también para ejercer labores de vigilancia y control sobre el cumplimiento de las citadas cláusulas.

Colaboración y cooperación

Los representantes unitarios y sindicales y específicamente los competentes en materia medioambiental, ejercerán facultades de colaboración con la empresa a la hora de:

- Establecer sistemas de colaboración con las personas trabajadoras para el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Diseñar las acciones formativas en materias relacionadas con la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático en atención a las tareas, competencias y responsabilidades de cada grupo profesional.
- Fomentar la reducción, la reutilización y el reciclaje de residuos.
- Cooperar en fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente; mejorar la utilización de los recursos hídricos; reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables; o establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes.
- Cooperar para llevar a cabo una gestión de residuos sostenible, para aumentar la eficiencia energética y apostar por economía circular.
- Fomentar programas de mejoras medioambientales y canalizar aportaciones e ideas de las personas trabajadoras para luchar contra el cambio climático.
- Colaborar con las empresas para la creación de espacios seguros para el medioambiente en los centros de trabajo.

- Cooperar en la implantación y evaluación de planes de gestión medioambientales auditados.
- Colaborar para llevar a cabo una transición ecológica justa.
- Participar en el sistema de gestión medioambiental y prevención de riesgos laborales de aplicación en la empresa.
- Colaborar y cooperar en la realización de auditorías medioambientales e implantar el certificado de calidad ambiental xx.
- Presentar propuestas de mejoras en el Comité de Seguridad y Salud, órganos de representación unitaria, o en las comisiones paritarias creadas convencionalmente.
- Colaborar en el diseño de campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.

Información a las personas trabajadoras

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica habrán de informar a las personas trabajadoras de todos los temas y cuestiones, no sometidos al deber de sigilo, vinculados con la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático que tengan relación con la actividad productiva desarrollada.

Garantías y facultades de los delegados de medioambiente

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica, en caso de no ser representantes unitarios o sindicales, tendrán las garantías previstas en la normativa laboral para los representantes unitarios.

–De ser elegidos de entre los representantes unitarios o sindicales, el tiempo utilizado por los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica para el desempeño de sus competencias es considerado como empleado en ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el ET o en el convenio. Y en todo caso será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones con el empresario en materia de protección al

medioambiente o lucha contra el cambio climático.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica tendrán un crédito horario de XX horas mensuales en caso de no ser elegidos de entre los representantes unitarios o sindicales.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica pueden acumular su crédito horario en una bolsa de horas de carácter anual, del que harán uso de las mismas justificadamente, en función de la necesidad para el ejercicio de sus funciones.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica dispondrán de un crédito horario adicional de XX horas mensuales.

–Los/as delegados/as de medioambiente y transición ecológica tienen garantía de indemnidad frente a cualquier acción adversa, acoso o represalia sufrida como resultado del ejercicio de sus competencias.

–La empresa proporcionará los medios, recursos y materiales necesarios para llevar a cabo tales tareas de lucha contra el cambio climático y protección medioambiental.

–Alos/asdelegados/asdemedioambiente y transición ecológica les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Formación medioambiental

–La empresa proporcionará a los/as delegados/as medioambientales la formación en materia medioambiental que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones consistente en x horas anuales. La formación proporcionada tendrá vinculación con el sector de actividad e incluirá, entre otras materias: gestión de residuos, eficiencia energética, economía circular, normas medioambientales de aplicación en la empresa.

–La formación en materia medioambiental será ofertada a todo el personal de la empresa.



Financiado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO