

Julio 2026 — n.º 45

LA BRECHA

ANÁLISIS DE COYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL

TRABAJAR AL LÍMITE: ACCIÓN SINDICAL FRENTE AL RIESGO POR ALTAS TEMPERATURAS

GABINETE SOCIOECONÓMICO CONFEDERAL DE CGT



LA BRECHA

n.º 45

Julio 2026



TRABAJAR AL LÍMITE: ACCIÓN SINDICAL FRENTE AL RIESGO POR ALTAS TEMPERATURAS

GABINETE SOCIOECONÓMICO CONFEDERAL DE CGT

Para la elaboración de este número de La Brecha se han realizado entrevistas a trabajadoras afiliadas a CGT de distintos territorios del Estado.

El año 2025 fue el tercero más cálido en España de los últimos 60 años, empatado con 2024; tan solo fueron más cálidos los años 2022 y 2023. El calentamiento global es un fenómeno cuyos efectos se están agravando en los últimos años debido a nuestra forma de organización social capitalista y, en particular, por el uso intensivo de recursos energéticos fósiles sobre el que se asienta el crecimiento económico. Esta dependencia de combustibles fósiles ha sido la causa fundamental de las emisiones de gases de efecto invernadero y, en concreto, de la creciente concentración de CO₂ en la atmósfera, que en la actualidad refleja un incremento del 54 % con respecto a la concentración media antes de que se impulsara la revolución industrial en el siglo XIX. De hecho, la concentración de CO₂ está aumentando a un ritmo cada vez más acelerado: la mitad del incremento registrado respecto a la media preindustrial se ha producido en los últimos 35 años. Como consecuencia, la temperatura media global actual la superficie terrestre es de 1,5 °C por encima de la media preindustrial. En España, la temperatura media anual ha aumentado 1,75 °C en los últimos sesenta años¹.

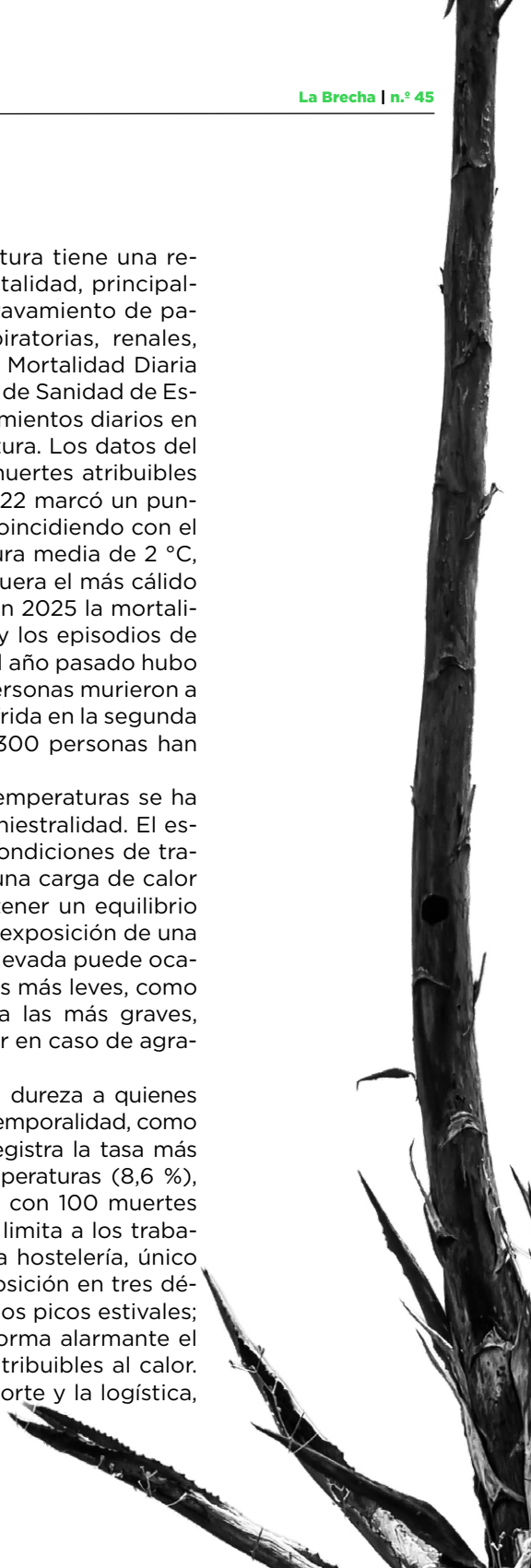
Los textos publicados en *La Brecha* reflejan exclusivamente la opinión de sus autorías, la cual no tiene por qué coincidir con la posición de CGT al respecto.

¹ Informe sobre el estado del clima en España 2025, Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) y Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, Madrid, 2026.

El incremento medio de la temperatura tiene una relación directa con el aumento de la mortalidad, principalmente debido a golpes de calor y al agravamiento de patologías previas (cardiovasculares, respiratorias, renales, etc.). El Sistema de Monitorización de la Mortalidad Diaria (MoMo) es una herramienta del Ministerio de Sanidad de España que monitoriza el número de fallecimientos diarios en España asociados a excesos de temperatura. Los datos del MoMo revelan una tendencia sobre las muertes atribuibles al calor que no deja de crecer: el año 2022 marcó un punto de inflexión con casi 4.800 muertes, coincidiendo con el comienzo de las anomalías de temperatura media de 2 °C, lo que supuso que el verano de ese año fuera el más cálido de la historia de España hasta la fecha. En 2025 la mortalidad atribuida al calor aumentó un 87 % y los episodios de calor extremo un 73 % respecto a 2024. El año pasado hubo 3.832 fallecidos y, solo en agosto, 2.184 personas murieron a causa del calor. Durante la ola de calor sufrida en la segunda quincena de junio de este año, más de 300 personas han perdido la vida en el Estado español.

En el ámbito laboral, el exceso de temperaturas se ha consolidado como un factor crítico de siniestralidad. El estrés térmico se puede definir como las condiciones de trabajo que imponen a nuestro organismo una carga de calor que implica un sobreesfuerzo para mantener un equilibrio térmico corporal. Dicho de otro modo, la exposición de una persona trabajadora a una temperatura elevada puede ocasionarle distintas enfermedades, desde las más leves, como sarpullidos o edemas por el calor, hasta las más graves, como golpes de calor, que pueden derivar en caso de agravamiento e incluso en la muerte.

El estrés térmico afecta con especial dureza a quienes trabajan a la intemperie y bajo lógicas de temporalidad, como ocurre en la agricultura y la pesca que registra la tasa más alta de accidentes atribuibles a altas temperaturas (8,6 %), o en la construcción, el sector más letal con 100 muertes en 2023. Sin embargo, este riesgo no se limita a los trabajos en el exterior: afecta con fuerza en la hostelería, único sector que no ha logrado reducir su exposición en tres décadas debido a las jornadas intensas y a los picos estivales; y en la manufactura, que encadena de forma alarmante el mayor número de accidentes laborales atribuibles al calor. Esta problemática se replica en el transporte y la logística,



donde la presión de los tiempos agrava el estrés térmico de los conductores.

Del mismo modo, la vulnerabilidad frente a los riesgos térmicos está atravesada por factores demográficos y socioeconómicos: mientras que los jóvenes y con menor experiencia sufren una mayor exposición al calor en la construcción, las mujeres mayores de 55 años en el interior peninsular presentan una mayor vulnerabilidad al frío en la administración pública. A su vez, las trabajadoras sanitarias soportan estrés físico durante las olas de calor, mientras que los trabajadores inmigrantes en situación irregular (habituales en sectores como la limpieza urbana o la recogida de cosechas) permanecen especialmente desprotegidos y fuera de todo registro oficial.

Durante las últimas décadas, la protección de las personas trabajadoras frente a temperaturas extremas ha estado cubierta de manera insuficiente y deficiente por el marco legal en el Estado español. El código legal se sustenta en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que reconocen el derecho a la integridad física y a una protección eficaz frente a riesgos laborales. En particular establece el deber empresarial de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y el derecho de estas a interrumpir su actividad y abandonar incluyendo el lugar de trabajo cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Históricamente, la regulación específica en esta materia fue escasa. Normas como el Real Decreto 1561/1995 o el Real Decreto 486/1997 establecieron ciertas limitaciones de jornada y condiciones ambientales mínimas en espacios cerrados, pero sin abordar de forma integral el trabajo a la intemperie.

El cambio más relevante llegó con el Real Decreto-Ley 4/2023, que modernizó el marco normativo al exigir evaluaciones de riesgo que contemplen los fenómenos meteorológicos adversos, las características de cada tarea y las condiciones individuales de cada trabajador. La norma obliga a adoptar medidas preventivas que, en los casos más graves, pueden incluir la prohibición de ciertas tareas o la modificación de jornada, especialmente cuando la AEMET emita avisos de nivel naranja o rojo. Además, se extendieron estas obligaciones a sectores históricamente excluidos, como la construcción, la pesca, el transporte, la minería y la agricultura.

EL ESTRÉS TÉRMICO AFECTA CON ESPECIAL DUREZA A QUIENES TRABAJAN A LA INTEMPERIE Y BAJO LÓGICAS DE TEMPORALIDAD, COMO OCURRE EN LA AGRICULTURA Y LA PESCA QUE REGISTRA LA TASA MÁS ALTA DE ACCIDENTES ATRIBUIBLES A ALTAS TEMPERATURAS (8,6 %), O EN LA CONSTRUCCIÓN, EL SECTOR MÁS LETAL CON 100 MUERTES EN 2023.

**EL CALENTAMIENTO GLOBAL
ES UN FENÓMENO CUYOS
EFECTOS SE ESTÁN AGRAVANDO
EN LOS ÚLTIMOS AÑOS
DEBIDO A NUESTRA FORMA
DE ORGANIZACIÓN SOCIAL
CAPITALISTA Y, EN PARTICULAR,
POR EL USO INTENSIVO DE
RECURSOS ENERGÉTICOS
FÓSILES SOBRE EL QUE SE
ASIENTA EL CRECIMIENTO
ECONÓMICO**

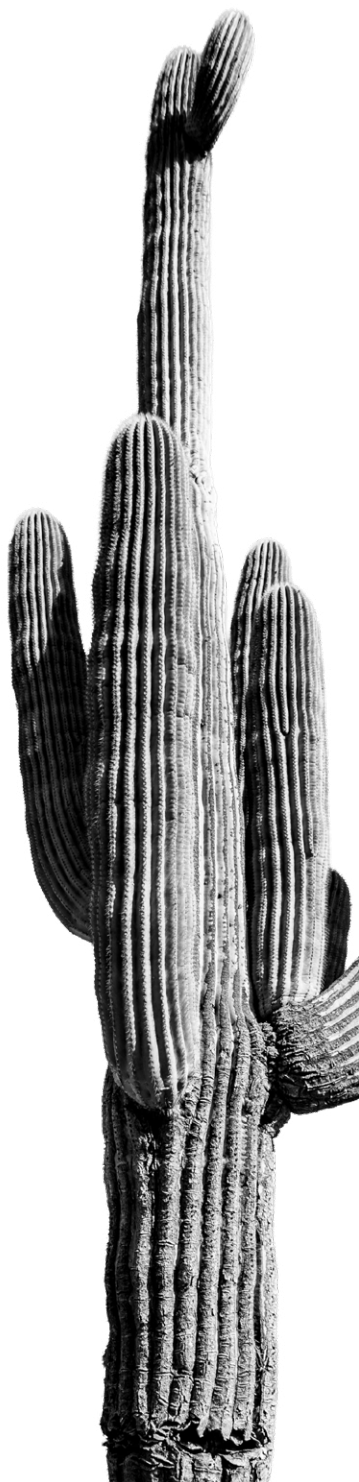


No obstante, pese al desarrollo legislativo en esta materia, su incumplimiento por la parte empresarial, la insuficiente fiscalización por parte de las instituciones estatales y la falta de implantación sindical capaz de exigir y vigilar su cumplimiento, son factores que limitan su aplicación práctica. En el siguiente punto tratamos de delinear algunas propuestas de intervención sindical en este ámbito.

LÍNEAS A DESARROLLAR DESDE LA ACCIÓN SINDICAL

Los datos y la limitada legislación apuntan a una misma dirección: el aumento de las temperaturas constituye un problema para la organización del trabajo para quien lo sufre directamente en sus carnes, la clase trabajadora. Sin embargo, el conflicto surge cuando las empresas mantienen horarios, ritmos, itinerarios y sistemas de productividad diseñados sin considerar las nuevas condiciones climáticas. Así, el cambio climático no solo genera nuevos riesgos laborales, sino que intensifica los preexistentes y revela deficiencias estructurales.

En los sectores de trabajo al aire libre, los riesgos asociados al clima son especialmente notables. Los riders de Glovo son una muestra de ello: el trabajo físico de reparto en bicicleta se lleva a cabo en un contexto donde el riesgo no depende únicamente de los picos máximos de temperatura, la persistencia de temperaturas mínimas elevadas y la acumulación de calor afectan gravemente a los trabajadores. Son frecuentes los dolores de cabeza, los calambres o la deshidratación, existiendo siempre el riesgo de sufrir un golpe de calor. A una situación similar se enfrentan los trabajadores de Parque y Jardines de Barcelona, quienes han sufrido un empeoramiento progresivo de las condiciones de trabajo por el aumento de las temperaturas. En su caso, el riesgo trasciende de la temperatura exterior, pues los vehículos con los que realizan parte del trabajo no cuentan con aire acondicionado funcional, alcanzando temperaturas de 38 °C cuando deberían servir como «refugios climáticos». También Barcelona, una compañera del sindicato que trabaja en el servicio de limpieza de la ciudad denuncia: «La exposición directa al sol es inaguantable, especialmente en el turno de tarde. Los itinerarios son rígidos sin prever el calor y sin capacidad real de modificarlos formalmente».



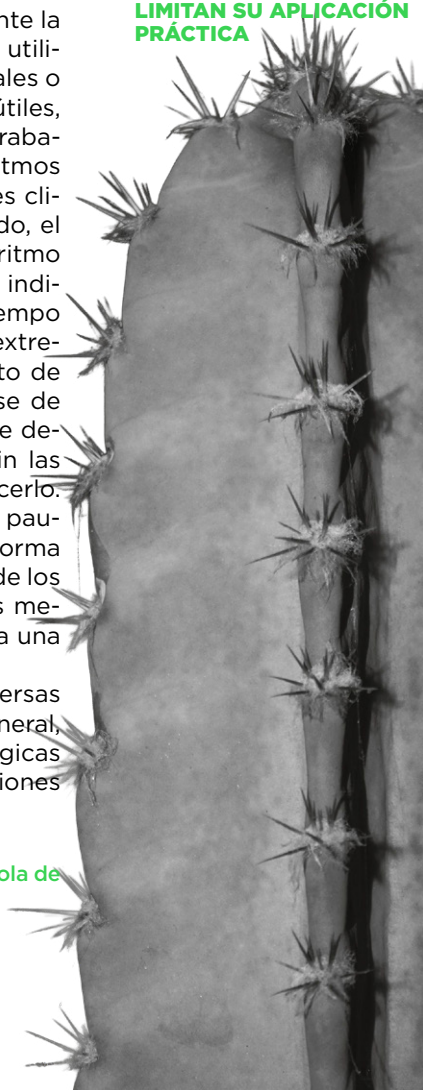
Condiciones como estas llevaron a la muerte de una trabajadora del sector en el verano de 2025² y a un proceso de movilizaciones y denuncia que ha conseguido mejorar mínimamente las condiciones, aunque con muchas deficiencias y sin el compromiso real por parte de la empresa: no se ha adaptado la ropa de trabajo para las condiciones de exposición al sol y al calor; no se han resuelto los problemas con los vehículos; no ha habido una modificación sustancial de los horarios; y sigue habiendo una ausencia de lugares de descanso, agua fría o sombra para los trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras de estos sectores coinciden en el diagnóstico: las empresas se están desresponsabilizando de la aplicación de medidas efectivas mediante la individualización de la prevención, como beber agua, utilizar crema solar, llevar gorra o gafas de sol, consumir sales o recibir formación básica. Estas medidas son sin duda útiles, pero insuficientes si no se adaptan los horarios de trabajo, las rutas, la distribución general del trabajo y los ritmos productivos teniendo en consideración las condiciones climáticas a lo largo de la jornada. En este último sentido, el caso de Glovo es paradigmático en tanto que el algoritmo de la aplicación y los incentivos económicos presionan indirectamente para continuar trabajando y en el menor tiempo posible. De esta forma, el resultado general es que «extremar la precaución» se convierte en un desplazamiento de la responsabilidad. Los trabajadores deben protegerse de un riesgo cuya intensidad depende en gran medida de decisiones empresariales, es decir, deben protegerse sin las condiciones ni garantías formales y materiales para hacerlo. Aunque las prácticas de autodefensa —como realizar pausas necesarias o adaptar individualmente el ritmo y la forma de trabajo— deben ser reconocidas como un derecho de los trabajadores, tenemos que tener en cuenta que estas medidas resultan insuficientes si se pretende avanzar hacia una mejora generalizada de las condiciones de trabajo.

En este sentido, los protocolos existentes, con diversas variaciones, presentan carencias relevantes. Por lo general, solo se activan ante determinadas alertas meteorológicas oficiales, sin contemplar todos los días con condiciones

PESE AL DESARROLLO LEGISLATIVO EN ESTA MATERIA, SU INCUMPLIMIENTO POR LA PARTE EMPRESARIAL, LA INSUFICIENTE FISCALIZACIÓN POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES ESTATALES Y LA FALTA DE IMPLANTACIÓN SINDICAL CAPAZ DE EXIGIR Y VIGILAR SU CUMPLIMIENTO, SON FACTORES QUE LIMITAN SU APLICACIÓN PRÁCTICA

2 “Una trabajadora de la limpieza de 51 años muere en plena ola de calor en Barcelona”, *El País*, 29 de junio de 2025.



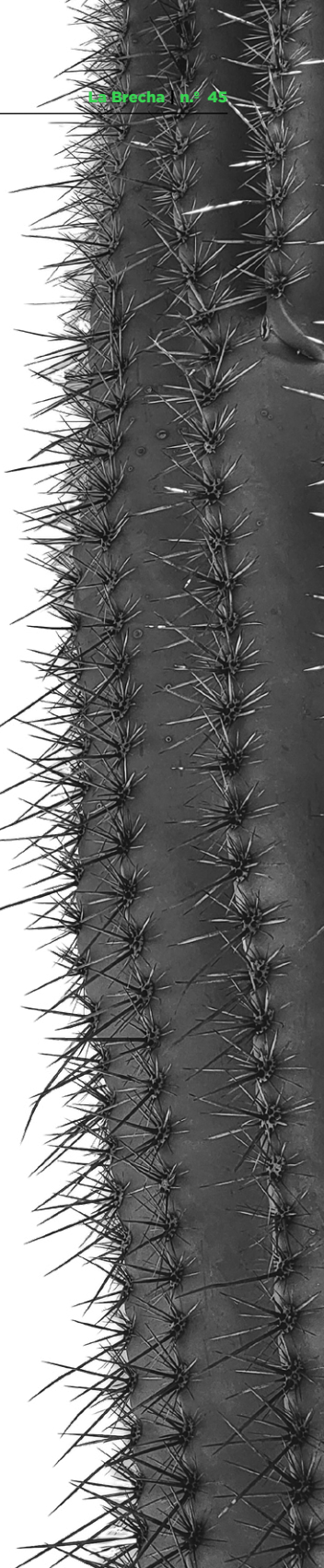
climatológicas potencialmente peligrosas. Tampoco incorporan cambios sustanciales en los horarios ni diferencian suficientemente entre puestos de trabajo y niveles de exposición. Otro problema añadido es la falta de claridad en su aplicación en relación a la dependencia de mandos o responsables. En definitiva, su indefinición no siempre garantiza la ausencia de represalias.

La mayor o menor profundidad de estos protocolos ha estado estrechamente relacionada con los procesos de lucha desarrollados en cada sector y con el grado de implantación de un sindicalismo de clase y combativo. Las principales herramientas de lucha han sido tres: 1) la acción sindical dentro de la empresa; 2) la agitación general; y 3) las denuncias ante la Inspección de trabajo³.

Con respecto a *la acción sindical*, la existencia de una presencia significativa en los comités de empresa, así como contar con delegados de prevención de riesgos laborales, permite detectar riesgos, recopilar pruebas, exigir información, fiscalizar las evaluaciones preventivas y trasladar directamente las demandas de los trabajadores y de las trabajadoras a los órganos de negociación. Todo esto debe ir necesariamente respaldado por una organización colectiva de los trabajadores; no obstante disponer de una posición fuerte en esas estructuras resulta clave para la presión sindical.

La agitación general sobre el estrés térmico es necesaria para sacar el problema del ámbito individual y convertirlo en una cuestión pública y abiertamente política vinculada al sistema capitalista. Por su parte, la presión mediática permite visibilizar situaciones que la empresa intenta minimizar, aumentar el coste reputacional de la inacción y presionar tanto a la dirección como a las administraciones responsables. Al mismo tiempo, las visitas a los centros de trabajo y el contacto directo con las plantillas permiten conocer las condiciones reales, detectar incumplimientos, recopilar testimonios y pruebas, y mantener la organización entre personas trabajadoras que están atomizadas.

3 “La Inspección de Trabajo duplica en tres años las sanciones a empresas por infracciones relacionadas con el calor”, *El País*, 25 de junio de 2026.



TRES HERRAMIENTAS DE LUCHA:

- 1 ACCIÓN SINDICAL
- 2 AGITACIÓN GENERAL
- 3 DENUNCIAS A INSPECCIÓN

*Las denuncias ante la Inspección de Trabajo*⁴ constituyen una herramienta útil para la lucha sindical, porque permiten convertir las reivindicaciones de la plantilla en exigencias formales dirigidas a la empresa. Cuando se apoyan en pruebas, testimonios y seguimiento colectivo, pueden forzar mediciones, evaluaciones, reparaciones, cambios organizativos y requerimientos de obligado cumplimiento. Su valor no reside solo en la posible sanción, sino también en aumentar la presión sobre la empresa, respaldar públicamente las demandas y reforzar la capacidad sindical para negociar desde una posición más favorable. Por ello, la denuncia debe entenderse como parte de una estrategia más amplia de organización, agitación y control del cumplimiento, y no como una actuación aislada.

Finalmente, es una tarea todavía pendiente profundizar en los horizontes de lucha que nos plantea el cambio climático, pero en el momento actual es posible articular una serie de demandas que orienten la lucha sindical en distintos niveles:

⁴ “Guía básica para denunciar riesgos por altas temperaturas ante la inspección de trabajo”, Gabinete Socioeconómico Confederal. Disponible [aquí](#).



01 PROTECCIÓN

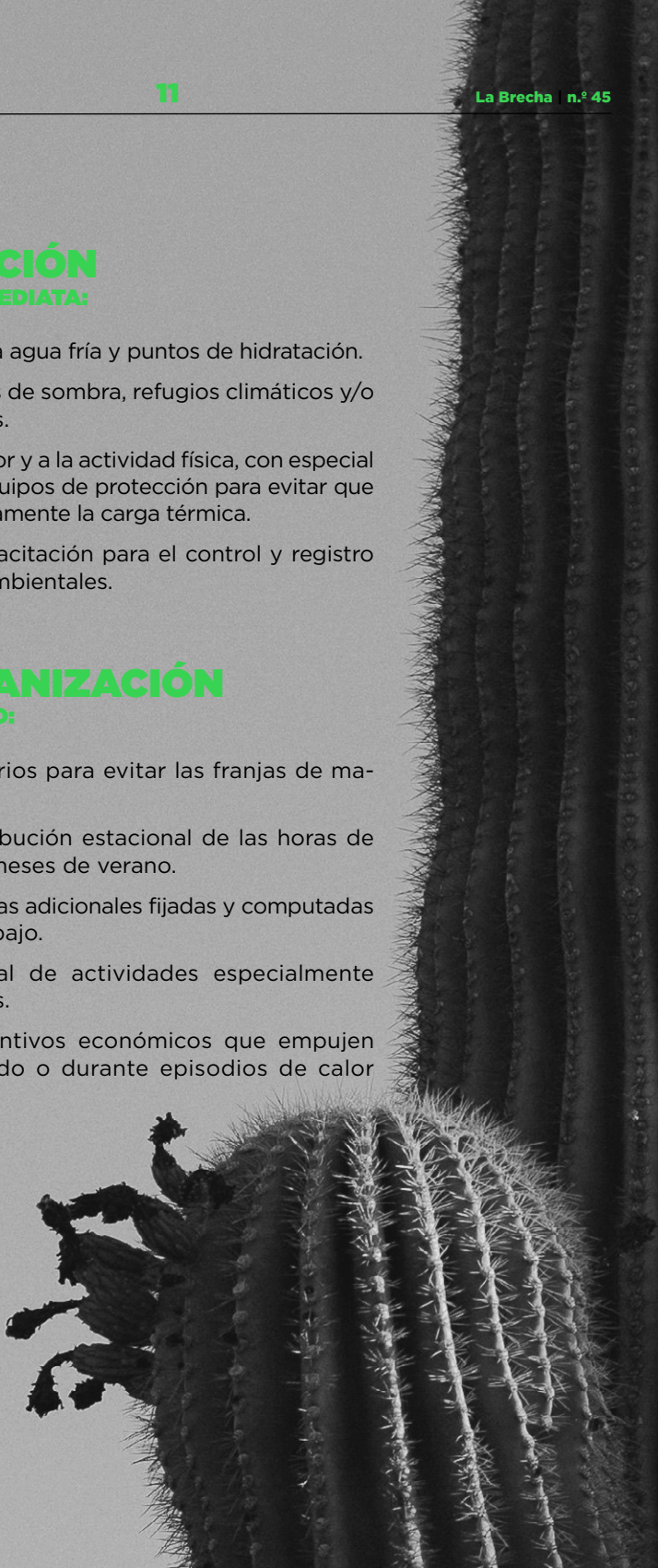
MATERIAL INMEDIATA:

- | Acceso permanente a agua fría y puntos de hidratación.
- | Habilitación de zonas de sombra, refugios climáticos y/o espacios refrigerados.
- | Ropa adaptada al calor y a la actividad física, con especial adecuación de los equipos de protección para evitar que aumenten innecesariamente la carga térmica.
- | Disponibilidad y capacitación para el control y registro de las condiciones ambientales.

02 REORGANIZACIÓN

DEL TRABAJO:

- | Adaptación de horarios para evitar las franjas de mayor temperatura.
- | Reducción o redistribución estacional de las horas de trabajo durante los meses de verano.
- | Introducción de pausas adicionales fijadas y computadas como tiempo de trabajo.
- | Suspensión temporal de actividades especialmente intensas o expuestas.
- | Eliminación de incentivos económicos que empujen a trabajar más rápido o durante episodios de calor extremo.



03 REGULACIÓN GENERAL Y PLANES CLIMÁTICOS:

Mediciones representativas en los momentos y lugares de mayor exposición, así como revisiones periódicas de dichas mediciones.

Intervención urgente de la Inspección de Trabajo durante episodios de altas temperaturas.

Establecimiento de criterios objetivos para la modificación o paralización del trabajo mediante la herramienta del índice WBGT⁵.

Establecimiento de planes climáticos obligatorios, negociados con la representación sindical e integrados en la prevención de riesgos laborales, que identifiquen los puestos de trabajo expuestos y establezcan medidas escalonadas y de obligado cumplimiento para la adaptación de las condiciones de trabajo, la reducción de la actividad o, cuando sea necesario, la suspensión de la actividad, con garantía íntegra salarial.

⁵ “Cambio climático, estrés térmico y condiciones de trabajo”, La Brecha, n.º 25, junio de 2024.

El avance del cambio climático obliga al sindicalismo a reconocer que los riesgos derivados del calor todavía no ocupan un lugar central en su agenda de intervención con la profundidad y continuidad que la situación exige. Aunque existen experiencias valiosas de denuncia, negociación y movilización, estas siguen siendo fragmentarias, reactivas y muy desiguales entre sectores y territorios. Los sindicatos no podemos limitarnos a gestionar los efectos inmediatos de las altas temperaturas ni aceptar que la prevención se reduzca a la hidratación, el uso de crema solar o las recomendaciones individuales. La intervención sindical debe orientarse a disputar la organización del trabajo, cuestionando los horarios, los ritmos, las cargas de trabajo, los incentivos productivos y la capacidad empresarial para mantener la actividad en condiciones peligrosas.

Avanzar en esta dirección implica necesariamente pasar de una acción defensiva y puntual a una estrategia preventiva y anticipatoria. Ello requiere la incorporar cláusulas específicas sobre estrés térmico en los convenios y acuerdos, exigir planes climáticos negociados, establecer criterios objetivos de la adaptación, reducción o suspensión la actividad cuando exista riesgo para la salud y garantizar que ninguna persona pierda salario ni sufra represalias. Finalmente, no debemos olvidarnos de vincular estas demandas a una crítica más amplia a un sistema capitalista que traslada a la clase trabajadora los costes del cambio climático ●●



La Brecha es una publicación económica y sociolaboral mensual del Gabinete Socioeconómico Confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

Puedes seguir todas nuestras comunicaciones a través del canal de difusión de Telegram y por Bluesky.



Telegram



Bluesky

