

DERECHO DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE EL RIESGO GRAVE E INMINENTE EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

RIGHT TO CEASE ACTIVITY IN THE EVENT OF SERIOUS AND IMMINENT ENVIRONMENTAL RISK

Macarena Ángel Quiroga

Profesora Ayudante Doctora (Acreditada a Permanente Laboral)

Universidad Complutense de Madrid

macangel@ucm.es ORCID [0000-0001-7228-1970](https://orcid.org/0000-0001-7228-1970)

Recepción de trabajo: 27-05-2025 - Aceptación: 26-06-2025 - Publicado: 31-07-2025

Páginas: 146-166

- 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. EL DERECHO MEDIOAMBIENTAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO.
- 2.1. Medio ambiente y Derecho del Trabajo. ■ 2.2. Derecho medioambiental y derecho a la salud.
- 3. EL DERECHO A LA PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE EL RIESGO GRAVE E INMINENTE.
- 3.1. Concepto. ■ 3.2. El derecho de resistencia. ■ 3.3. Deber del empresario. ■ 3.4. Papel de los representantes de los trabajadores. ■ 4. RIESGO GRAVE E INMINENTE MEDIOAMBIENTAL. ■ 4.1. Bien jurídico protegido. ■ 4.2. Hipótesis planteadas. ■ 5. REFLEXIÓN FINAL. ■ 6. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

RESUMEN

El análisis de este trabajo se centra en el concepto de riesgo grave e inminente en el ámbito laboral, relacionándolo con la protección del medio ambiente tanto interno (el entorno laboral y la salud de los trabajadores) como externo (el medio natural). El aumento de riesgos externos, como fenómenos climáticos adversos o catástrofes naturales, plantea la necesidad de ampliar la posibilidad de paralizar la actividad por riesgo grave e inminente, por una parte, para los supuestos en los que los trabajadores pueden verse afectados por dichas condiciones climatológicas adversas con ocasión del trabajo y, asimismo, si este derecho puede extenderse a riesgos ambientales causados por la propia empresa, aunque no afecten de forma directa e inmediata la salud de los trabajadores. El vínculo entre la salud de las personas y el medio ambiente sugiere que los daños ambientales pueden repercutir a largo plazo en la salud de los trabajadores, lo que abre el debate sobre la extensión del derecho de resistencia laboral.

PALABRAS CLAVE: Riesgo grave e inminente, medio ambiente, derecho medioambiental, salud, delegado medioambiental.

ABSTRACT

The analysis in this paper focuses on the concept of serious and imminent risk in the workplace, relating it to environmental protection both internally (the working environment and workers' health) and externally (the natural environment). The increase in external risks, such as adverse climatic phenomena or natural disasters, raises the need to extend the possibility of stopping work due to serious and imminent risk, on the one hand, to cases in which workers may be affected by such adverse weather conditions at work and, on the other, whether this right can be extended to environmental risks caused by the company itself, even if they do not directly and immediately affect workers' health. The link between people's health and the environment suggests that environmental damage may have a long-term impact on workers' health, which opens the debate on the extension of the right to work-related resistance.

KEYWORDS: Serious and imminent risk, environmental law, health, environmental delegate.

1. INTRODUCCIÓN

Desde la Revolución Industrial, la calidad del medio ambiente ha ido disminuyendo drásticamente¹. La influencia perjudicial del ser humano y de la industria en el medio ambiente es exponencial y, a pesar de que cada vez existen más normas que tratan de protegerlo frente a las agresiones humanas, lo cierto es que no son suficientes y precisan de un mayor esfuerzo legislativo.

El presente trabajo aborda el análisis del concepto de riesgo grave e inminente en el ámbito laboral, haciendo especial hincapié en su relación con la protección del medio ambiente, entendido tanto su dimensión interna —es decir, el entorno inmediato del trabajo y la salud de los trabajadores— como en su dimensión externa o natural, que se refiere al entorno ecológico más amplio en el que la actividad empresarial se inserta. Esta doble dimensión es fundamental para comprender la complejidad y los retos que plantea la prevención de riesgos laborales en un contexto marcado por la creciente preocupación por el cambio climático y la sostenibilidad ambiental, teniendo en cuenta, además, que tanto el derecho medioambiental como el derecho del trabajo surgen con una finalidad tuitiva².

El bien jurídico protegido en el ámbito de la prevención de riesgos laborales es, ante todo, la salud, la integridad y la vida de los trabajadores durante el desarrollo de su actividad laboral. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece el derecho de los trabajadores a paralizar su actividad cuando exista un riesgo grave e inminente para su salud en el medio ambiente interno de trabajo. No obstante, el creciente impacto de factores externos, como las condiciones climáticas adversas derivadas del cambio climático o las catástrofes naturales, pone en cuestión los límites de esta protección y plantea la necesidad de analizar si riesgos que provienen del medio ambiente externo así como aquellos que se provocan al mismo, también deben ser considerados bajo este amparo legal.

Por ello, este estudio se propone reflexionar sobre la posibilidad y los límites del derecho de resistencia o paralización de la actividad laboral en situaciones en las que el riesgo grave e inminente no afecta directamente a la salud del trabajador durante su jornada laboral, sino que se manifiesta a través de los daños causados al medio ambiente externo por la propia actividad empresarial. En estos casos, la problemática radica en determinar si el daño ambiental, aunque inicialmente no afecte al trabajador como sujeto laboral, puede derivar en un perjuicio para su salud como persona y ciudadano, y si ello justificaría la extensión del derecho de paralización laboral para prevenir tales daños.

1 Sánchez Pérez, J., "Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) 1977 (núm. 148)", *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2019, pág. 1.156.

2 Rodríguez Ramos, M.J., "Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo", *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2002.

2. EL DERECHO MEDIOAMBIENTAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. Medio ambiente y Derecho del Trabajo

2.1.1. Medio ambiente interno y medio ambiente externo

Para poder analizar de qué manera se relaciona el derecho medioambiental y el derecho del trabajo, con el fin de analizar las posibles aplicaciones a aquel del derecho a la paralización del trabajo en caso de riesgo grave e inminente, se precisa de una primera aproximación al término de medio ambiente.

Con la palabra “medio ambiente” la doctrina se ha referido a dos conceptos o ideas diferentes en el ámbito del derecho del trabajo.

La primera acepción se refiere al entorno de trabajo, esto es, a las condiciones físicas, químicas, biológicas, mecánicas y psicosociales que se desarrollan en el centro de trabajo, es decir, se trata de una concepción de medio ambiente interno, íntimamente relacionada con la prevención de riesgos laborales.

La segunda de las acepciones alude al concepto de medio ambiente genérico, utilizado de manera universal, como conjunto de circunstancias exteriores a un ser vivo, los ecosistemas y el entorno que le rodea. A fin de cuentas, con este término se hace referencia en general al planeta y a los seres vivos que en él habitan.

El bien jurídico que se protege en las diferentes nociones de medio ambiente es, por tanto, distinto. En el primero de los casos, lo que se pretende proteger es la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas y funciones en el entorno de trabajo, mientras que, en el segundo supuesto, el bien jurídico se refiere a la protección del medio ambiente como derecho de todos los ciudadanos. Ello ha llevado a algunos autores a calificar este concepto como medio ambiente natural, en contraposición al medio ambiente interno³.

Como es lógico, la normativa laboral nacional e internacional se ha centrado principalmente en la primera de las acepciones, si bien, en los últimos años, la segunda ha comenzado a cobrar una especial relevancia.

De esta manera, en cuanto al primer concepto de medio ambiente de trabajo, o medio ambiente interno, son varios los convenios de la OIT que se han referido al mismo. En primer término, el convenio núm. 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), de 1977, alude al deber de los Estados miembros de desarrollar una legislación nacional que disponga

3 Gutiérrez Pérez, M., “La protección del medio ambiente como factor condicionante de las relaciones laborales”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 3, núm. 3, 2010.

de las medidas necesarias en el lugar de trabajo (medio ambiente interno) para prevenir y limitar los riesgos profesionales relacionados con la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones. Con ello, limita el concepto de medio ambiente interno a los riesgos laborales derivados exclusivamente de esos tres tipos de factores de riesgo.

Más adelante, el concepto de medio ambiente relacionado con su versión interna del centro de trabajo se ve recogida en el convenio núm. 155 de la OIT, de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores. Este instrumento obliga a los Estados a elaborar, aplicar y reexaminar una *“política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”*⁴.

Relacionado con esta acepción del término, se promulgan dos convenios que emplean conceptos próximos al de medio ambiente de trabajo, pero que no llegan a tener el mismo significado. Por una parte, el convenio núm. 190 de la OIT, de 2019, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, por otra, el convenio núm. 191 de la OIT, de 2023, sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, a los que nos referiremos en el siguiente apartado.

La normativa comunitaria, por su parte, también contempla este concepto de medio ambiente de trabajo interno. En este sentido, en un primer momento, el artículo 118A del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, introducido por la Acta Única Europea en 1986, establecía que *“los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito”*.

Actualmente, el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que *“la Unión apoyará y complementará las actividades de los Estados miembros en la mejora del entorno laboral para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores”*. Como puede observarse, en este precepto no se utiliza el concepto de medio ambiente de trabajo, sino el de “entorno de trabajo”.

En cuanto a la segunda acepción de medio ambiente, esto es, medio ambiente natural o externo, la misma no se encuentra regulada de manera específica por el derecho del trabajo, sino por otras disciplinas del ordenamiento, como el propio derecho administrativo medioambiental o el derecho penal, si bien, su relación con el derecho social es más que evidente, como veremos más adelante, en concreto en relación con el derecho a la salud.

En el plano comunitario, el Título XX de la Tercera Parte del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se dedica a la regulación del medio ambiente que, en su artículo 191, establece que

⁴ Artículo 4, C155. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

la UE debe establecer una política en materia de medio ambiente que cumpla con los siguientes objetivos: la conservación, la protección y la mejora de la calidad del medio ambiente, la protección de la salud de las personas, la utilización prudente y racional de los recursos naturales, el fomento de medidas a escala internacional destinadas a hacer frente a los problemas regionales o mundiales del medio ambiente. y en particular a luchar contra el cambio climático.

Por su parte, el artículo 37 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que *“las políticas de la Unión integrarán y garantizarán con arreglo al principio de desarrollo sostenible un alto nivel de protección del medio ambiente y la mejora de su calidad”*.

El derecho al medio ambiente adecuado, además, es un bien constitucional, que se recoge en el artículo 45 CE, conforme al cual *“todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo”*. Además, prevé que los poderes públicos velen por la utilización racional de todos los recursos naturales, *“con el fin de proteger y mejorar la calidad de la vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva”*, y establece sanciones penales y administrativas para quienes violen lo dispuesto en este artículo, así como la obligación de reparar el daño causado. Por tanto, son titulares de este derecho todos los ciudadanos, y los poderes públicos deben protegerlo, pero corresponde a la sociedad el deber de conservarlo y cuidarlo.

Sobre la base de este precepto, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diferentes ocasiones. En una de sus sentencias más relevantes el respecto, la sentencia 102/1995, de 26 de junio, define el medio ambiente como *“el conjunto de circunstancias físicas, culturales, económicas y sociales que rodean a las personas ofreciéndoles un conjunto de posibilidades para hacer su vida”*, afirmando, además, el tribunal, que se trata de un concepto antropocéntrico.

Merece la pena destacar que esta idea ha sido matizada años después por el Tribunal Constitucional, en su sentencia 142/2024, de 20 de noviembre, al establecer que la protección del medio ambiente desde el concepto de antropocentrismo tradicional se ha trasladado hacia un ecocentrismo moderado. Así: *“nuestra doctrina había venido reconociendo el medio ambiente como “un concepto esencialmente antropocéntrico”, ahora se modera dicha concepción para abrirla a una visión más ecocéntrica, que asume la conexión innegable entre la calidad de la vida de los ecosistemas y la calidad de la vida humana, presupuesto lógico del disfrute de los derechos y la exigencia de obligaciones constitucionalmente previstas”*.⁵

5 No obstante, uno de los votos particulares, que formulan los magistrados don Ricardo Enriquez Sancho, don Enrique Arnaldo Alcubilla, doña Concepción Espejel Jorquera, don César Tolosa Tribiño y don José María Macías Castaño, afirman de dicho concepto de medio ambiente antropocéntrico que: *“el carácter conceptualmente antropocéntrico del medio ambiente no excluye su adecuada protección. Más bien, todo lo contrario. La protección del medio ambiente no es un fin en sí mismo sino en la medida en que sirve al desarrollo de la vida humana; una vida humana que, como especie, está naturalmente orientada a su supervivencia, a través de las generaciones futuras, en un entorno natural que así se lo permita. Nuestra doctrina ya recogía la adecuada compatibilidad entre la calidad de vida de las personas y la protección del medio ambiente, también en beneficio de las generaciones futuras”*.

Este cambio de paradigma surge a raíz del reconocimiento de personalidad jurídica propia al Mar Menor por medio de la Ley 19/2022, de 30 de septiembre, para el reconocimiento de personalidad jurídica a la laguna del Mar Menor y su cuenca.

2.1.2. Diferencia entre medio ambiente de trabajo, mundo del trabajo y entorno de trabajo

Como hemos tenido ocasión de observar, en algunos instrumentos internacionales no se trata el medio ambiente de trabajo, sino conceptos semejantes pero no iguales como el mundo del trabajo o el entorno del trabajo. entendemos que merece la pena hacer una breve reflexión al respecto de las diferencias de dichos términos.

El convenio núm. 190 de la OIT, aprobado en Ginebra en 2019 se centra en combatir la violencia y el acoso laboral, e introduce por primera vez el concepto de “mundo del trabajo”, en el que podemos entender incluida la acepción de medio ambiente interno del trabajo. En este sentido, aunque el convenio no defina el concepto de mundo del trabajo, sí delimita en su artículo tercero los elementos temporales y locativos a los que hace referencia. Así, se entiende que la protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo abarca: aquel que ocurra *“durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”*. Por tanto, es posible salir del tiempo y lugar de trabajo clásicos.

Igualmente, ofrece una serie de emplazamientos que se integran en el concepto de mundo del trabajo y que son merecedores de protección: *“a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”*.

Por tanto, no es necesario que los comportamientos hostiles de los que este convenio pretende proteger a los trabajadores se produzcan en el centro de trabajo o en los lugares clásicos relacionados con el mismo (lugares de descanso, de pago, de aseo...) que constituirían en emplazamiento del medio ambiente interno del trabajo, sino que el concepto amplía las posibilidades y los lugares en los que resulta preciso proteger de posibles riesgos a los trabajadores.

De esta manera, el concepto de mundo del trabajo incluye el medio ambiente interno del trabajo; no obstante, es superior al mismo e integra otros ámbitos relacionados.

Por su parte, el concepto de entorno de trabajo no es nuevo, y ya hemos tenido ocasión de comentarlo en relación con normas anteriores al Convenio núm. 191 de la OIT, como el artículo 153 del TFUE. Respecto de este término, la diferencia entre uno y otro concepto puede resultar más complicada de entender. En algunos casos parece referirse al mismo concepto, mientras que, en otros, se entiende que el medio ambiente de trabajo alude a las condiciones físicas, químicas, biológicas,

ergonómicas y psicológicas que rodean al trabajador en el desempeño de sus funciones (incluye factores como la iluminación, la ventilación, el ruido, las sustancias tóxicas, la temperatura, y también aspectos relacionados con la organización del trabajo o el estrés laboral) y, por tanto abarca todo aquello que puede influir en la salud, seguridad y bienestar del trabajador. Por su parte, el entorno de trabajo se refiere, más bien, al espacio físico o lugar donde se realiza la actividad laboral.

2.2. Derecho medioambiental y derecho a la salud

El derecho medioambiental es una rama del ordenamiento jurídico de creación relativamente reciente, y para parte de la doctrina constituye un conjunto de derechos de tercera generación que se sobreañaden a los derechos individuales y sociales⁶.

A pesar de esta distinción, es indudable que ambas categorías de derechos, sociales y medioambientales, presentan nexos comunes, como el derecho a la salud. Mientras que, en el derecho del trabajo, y más concretamente, en el derecho de prevención de riesgos laborales, el derecho a la salud se refiere exclusivamente al trabajador, en el derecho medioambiental se protege la salud de personas en general, no en función de su pertenencia a una categoría concreta, además de la protección del resto de seres vivos y ecosistemas del planeta⁷. De esta manera, el derecho medioambiental es un derecho público que tiene como objetivo proteger a las personas y la naturaleza.

El derecho medioambiental puede definirse como un "conjunto sistemático de normas (de organización y de principios) que tratan de proteger al mismo tiempo a las personas y a la naturaleza, buscando un equilibrio activo entre el desarrollo humano y la preservación de los elementos básicos de la naturaleza"⁸.

De esta manera, se trata de un derecho de carácter transversal o interdisciplinar, que afecta a diferentes ramas del ordenamiento jurídico. En el ámbito laboral, la conexión entre medio ambiente de trabajo interno y medio ambiente externo es muy estrecha, y su vínculo esencial es la tutela de la salud de las personas. Así, la protección de la salud de los trabajadores en el medio ambiente interno sólo puede procurarse si su salud en el medio ambiente externo también está garantizada⁹.

6 Monereo Pérez, J.L., "Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental", *Actualidad Laboral*. Editorial Wolters Kluwer, núm. 14, 2009, pág.12.

7 Monereo Pérez, J.L., "Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención...", op. cit. pág.3.

8 Martín Mateo, R., *Manual de Derecho Ambiental*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Aranzadi, 2003.

9 Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Medio ambiente y relaciones de trabajo", *Temas laborales*, núm. 50/99: "se entrecruzan de este modo, dos ramas jurídicas, la del derecho del trabajo y las del derecho al medio ambiente que pueden enriquecerse y complementarse mutuamente superando las fronteras entre seguridad y trabajo y seguridad ambiental sobre todo en la medida en que es artificial la distinción entre los aspectos del medio ambiente interiores y exteriores a la empresa. La tutela del medio ambiente solo podrá conseguirse desde una perspectiva integrada que contemple la acción de las organizaciones productivas, no solo en sus efectos externos, sino también en sus efectos internos. La empresa debe respetar el medio ambiente externo que le rodea, no deteriorándolo, pero también debe proteger el medio ambiente interno, el ambiente de trabajo. De ahí la necesaria conexión que tiene raíces histórico, entre la protección de la seguridad y la salud laboral en la prevención de riesgos laborales con la disciplina medioambiental".

En este orden de cosas, en el que medio ambiente interno del trabajo y medio ambiente externo se encuentran íntimamente relacionados y vinculados, es evidente que la actividad o los factores que se producen en uno pueden provocar riesgos en el otro. Así la actividad empresarial puede provocar daños o el riesgo de éstos en el medio ambiente externo, y este puede generar riesgos en la salud de los trabajadores.

3. EL DERECHO A LA PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE EL RIESGO GRAVE E INMINENTE

3.1. Concepto

La protección de la salud de los trabajadores y, por tanto, de su integridad física y de su vida, es uno de los objetivos principales por los que surge el Derecho del Trabajo, y constituye el núcleo central del Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales. De esta manera, se trata de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores a través de la adopción y aplicación de medidas que eviten la producción de daños, analizando los posibles riesgos y tratando de eliminarlos, promoviendo, por lo tanto, una cultura preventiva antes que una cultura resarcitoria o paliativa.

Los riesgos que pueden presentarse durante el trabajo son diferentes, pueden proceder de la propia actividad laboral o de alguna causa externa, y varían, por tanto, las posibilidades de actuación frente a los mismos, así como las responsabilidades que deberán asumir los sujetos que conforman la relación laboral. Nos interesa en este punto definir qué se entiende por riesgo grave e inminente, con el fin de analizar posteriormente de qué manera puede producirse un riesgo de estas características en relación con el medio ambiente natural o externo. En primer término, el artículo 4.2º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL en adelante) define el riesgo laboral como *“la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”*. En este punto, es importante destacar que el riesgo es laboral si el daño procede del trabajo, y no de una circunstancia ajena al mismo, aunque esta percepción ha sido matizada.

La LPRL configura como principal deudor de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores ante tal posibilidad de que se produzca un daño al empresario, y se dedica, en su capítulo III, a regular un elenco de obligaciones al respecto. Asimismo, y aunque el trabajador se erige como el acreedor de dicha deuda de seguridad del empresario, la ley también le impone ciertas obligaciones en relación con su propia salud y con la de terceros que pueda verse afectada como consecuencia de su actividad.

En segundo lugar, un tipo específico de riesgo laboral es el riesgo grave e inminente, que se define, a su vez, en el artículo 4.4º LPRL, como aquel riesgo laboral que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Como su propio nombre indica, las características esenciales de este tipo de riesgo radican en su gravedad e inmediatez. Para medir la gravedad de un riesgo deben, según la norma, valorarse conjuntamente la “probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”, mientras que la inmediatez no alude a la aparición de los daños, sino a la exposición a su causa. De esta manera, no es necesario que dichos daños en la salud se materialicen inmediatamente, sino que la inmediatez de este tipo de riesgo se refiere a la exposición a los agentes que pueden generar en un futuro (más o menos cercano en el tiempo) tales daños¹⁰.

La existencia de un riesgo de estas características origina un derecho para el trabajador de paralizar su actividad y a abandonar el puesto de trabajo en caso de que sea necesario (derecho de resistencia), así como una serie de obligaciones para el empresario al respecto, que se desarrollan en el artículo 21 LPRL. Igualmente, la norma prevé la posibilidad de que esta paralización de la actividad sea ordenada de manera colectiva por parte de los representantes de los trabajadores y que tenga, asimismo, potestad para intervenir la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3.2. El derecho de resistencia

Como hemos visto, el derecho de resistencia permite a los trabajadores de manera individual interrumpir su actividad o abandonar el lugar de trabajo si resulta necesario, cuando entiendan que existe un riesgo grave e inminente (artículo 21.2 LPRL). Para entender cuándo se produce un riesgo de estas características es necesario, en primer lugar, considerar qué bien jurídico está en juego y, en segundo lugar, si la percepción de la existencia de tal tipo de riesgo es objetiva o subjetiva.

A efectos de las hipótesis que analizaremos en las siguientes líneas sobre la posibilidad de que una situación medioambiental genere un riesgo grave e inminente para el trabajador, es necesario recordar que el bien jurídico que se protege en este supuesto es la salud de los trabajadores y, en definitiva, su integridad física y su vida. No obstante, a pesar de ello, existen algunos colectivos profesionales que ven limitado su derecho de resistencia, quedando este supeditado a las circunstancias en las que se encuentre la defensa nacional.

Por otra parte, es importante destacar que la existencia de un riesgo grave e inminente debe ser considerada de manera objetiva; sin embargo, también debe repararse en la percepción que el propio trabajador tiene de la situación.

De una parte, no basta con que el trabajador crea que se produce ese riesgo, sin basarse en circunstancias objetivas, ya que, en ese caso, de abandonar el puesto de trabajo, se produciría de una situación de desobediencia; sin embargo, de otra parte, también han de tenerse en cuenta determinadas circunstancias del trabajador, como su formación, las instrucciones que le hayan sido facilitadas, su falta de experiencia o el propio miedo que pueda sentir.

¹⁰ Igartúa Miró, M.T., *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*, Tecnos, 2023.

3.3. Deber del empresario

Ante la existencia de un riesgo grave e inminente, el artículo 21.1 LPRL prevé tres obligaciones principales del empresario. Por una parte, tiene la obligación de informar a la mayor brevedad a los trabajadores que puedan verse afectados por dicho riesgo, así como de las medidas adoptadas al respecto o que deban adoptarse, con el fin de que los trabajadores puedan ejercer su derecho a paralizar su actividad. Se entiende, asimismo, que esta especificación del deber genérico de información del artículo 18 LPRL debe ser ejercido también por el empresario ante los representantes de los trabajadores, y comunicarles igualmente a ellos la existencia de esta situación¹¹.

En segundo lugar, el empresario debe adoptar las medidas necesarias y dar instrucciones precisas para que los trabajadores puedan ejercer su derecho de resistencia y, por último, también debe adoptar medidas para facilitar el contacto entre los trabajadores y sus superiores jerárquicos.

En este orden de cosas, tales obligaciones del empresario redundan en la imposibilidad de exigir a los trabajadores que retornen a su puesto de trabajo en tanto en cuanto no haya cesado la existencia del riesgo grave e inminente, por lo que tan sólo estarán obligados a retomar sus obligaciones cuando desaparezca el riesgo (existen excepciones en determinadas profesiones).

3.4. Papel de los representantes de los trabajadores

En el caso de que el empresario no ejerza su obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores y permitir la paralización de su actividad en caso de riesgo grave e inminente o no les permita adoptar estas medidas, el artículo 21.3 de la LPRL reconoce a los representantes de los trabajadores la facultad de acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados. Se encuentran obligados a comunicar esta decisión de manera inmediata a la empresa y a la autoridad laboral, que debe anular o ratificar la misma en un plazo de veinticuatro horas. Si los representantes de los trabajadores no pueden reunirse con la urgencia requerida, los delegados de prevención podrán adoptar dicha decisión, subsidiariamente, por acuerdo mayoritario. En ningún caso podrán sufrir perjuicio derivado de la toma de esta decisión, salvo que hayan obrado de mala fe o con negligencia grave.

4. RIESGO GRAVE E INMINENTE MEDIOAMBIENTAL

4.1. Bien jurídico protegido

Si retomamos los conceptos de medio ambiente analizados en el apartado anterior de este trabajo, podemos percibir la existencia de dos bienes jurídicos diferentes que, no obstante, se encuentran íntimamente relacionados.

¹¹ Igartúa Miró, M.T., *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales...*, op. cit.

En primer lugar, ha quedado patente que el bien jurídico protegido en el medio ambiente laboral interno es la salud de los trabajadores y, de manera subyacente, su integridad y su vida.

Por otra parte, respecto del medio ambiente que ha sido calificado como externo o natural, es preciso resaltar que su protección es un bien jurídico en sí mismo, es decir, posee un valor intrínseco que merece protección directa por parte del ordenamiento jurídico, más allá de los beneficios que pueda aportar al ser humano. Sin embargo, la protección del medio ambiente externo también implica una protección implícita de la salud de las personas y, a *sensu contrario*, de dañarse el medio ambiente también se daña la salud de las personas.

En cuanto a la regulación normativa de nuestro país, es evidente que la LPRL se refiere en términos generales a la posibilidad de paralizar la actividad en el caso de que el riesgo grave e inminente se produzca en el medio ambiente interno del trabajo, y no recoge mención a que dicho riesgo proceda del medio ambiente externo.

Como hemos comentado anteriormente, resulta incuestionable que el bien jurídico que protege el actual derecho a paralizar la actividad o a abandonar el lugar de trabajo de la LPRL es la salud de los trabajadores, por lo que toda protección del medio ambiente que no tuviera como fin último dicho bien jurídico no tendría, en principio, cabida en el amparo proporcionado por este precepto.

En este sentido, es necesario plantearse si cabe la posibilidad de paralizar la actividad laboral como consecuencia de la existencia de un riesgo grave e inminente relacionado de alguna manera con el medio ambiente externo o natural. Al respecto, podemos analizar dos situaciones diferentes: la primera de ellas, relativa a la posibilidad de que un factor perteneciente al medio ambiente natural o externo genere la existencia de un riesgo grave e inminente en la salud de los trabajadores; la segunda, la posibilidad de que la actividad empresarial genere un riesgo grave e inminente para el medio ambiente y, en definitiva, para la salud de los trabajadores.

4.2. Hipótesis planteadas

4.2.1. Riesgo grave e inminente causado por el medio ambiente externo

La primera de las hipótesis planteadas versa sobre la posibilidad de que una circunstancia medioambiental externa o ajena al medio ambiente interno de trabajo pueda afectar a la salud de los trabajadores.

En los últimos años, y como consecuencia de los efectos que el cambio climático está produciendo en nuestro entorno, hemos tenido la ocasión de presenciar trágicos sucesos al respecto, tales como DANAS que provocan inundaciones y riadas, incendios, grandes nevadas, etc., que han dañado gravemente la salud y la vida de las personas, muchas de ellas en su lugar de trabajo o de camino al mismo. Asimismo, y sin perjuicio de estas condiciones excepcionales, también se producen supuestos más comunes de situaciones de riesgo para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en el exterior.

Se trata, por tanto, de situaciones en las que factores externos, ajenos a la relación laboral entre trabajador y empresario, y a la actividad empresarial, son los que generan una situación de riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, por lo que no se trataría de la creación de un riesgo laboral en sentido estricto.

En este sentido, la primera cuestión a analizar radica en la posibilidad que el origen del riesgo no sea la actividad laboral. A este respecto, la doctrina ha venido entendiendo que, si bien la prevención de riesgos laborales comenzó contemplando aquellos riesgos que procedían del entorno laboral, experimentó un salto cualitativo al entender que cualquier riesgo de los trabajadores merece protección con independencia de su origen¹².

Asimismo, existen pronunciamientos judiciales al respecto¹³, que reconocen la posibilidad de la paralización de la actividad o el abandono del puesto de trabajo en caso de que exista un riesgo grave e inminente para la salud o vida del trabajador, con independencia del origen del mismo.

Ello es así debido a que el derecho de resistencia se configura para proteger la salud, la integridad y vida de los trabajadores, y no tendría sentido que estos bienes jurídicos tan sólo encontrasen amparo de proceder el riesgo de la actividad laboral y no de tener una causa ajena a la misma. Así, la protección de la salud y vida de los trabajadores no puede quedar supeditada exclusivamente a los riesgos de procedencia interna, sino que el empresario se encuentra obligado a proteger a sus trabajadores que prestan su actividad bajo su poder de organización y dirección, independientemente de la procedencia de los riesgos.

Por una parte, encontramos el caso de los trabajadores que prestan sus servicios en el exterior durante su jornada laboral (construcción, ganadería, agricultura, turismo, etc.), y estén sometidos a condiciones climatológicas y atmosféricas que en muchos casos son adversas. Los ejemplos más evidentes al respecto son el calor y el frío extremo, que puede provocar una situación de estrés térmico¹⁴, y que, lamentablemente, son causa de muerte todos los años en nuestro país.

En este supuesto, es evidente que la situación de riesgo se produce durante la jornada de trabajo y en el lugar en el que se desarrolla la actividad laboral, por lo que la LPRL se aplica sin distinción, y el empresario deberá adoptar las medidas de prevención oportunas y contemplar estas posibles situaciones en su plan de prevención de riesgos. Deberá, asimismo, proporcionar a los trabajadores los medios y equipos de trabajo y de protección individual adecuados para estas situaciones, y formar al respecto a los trabajadores expuestos a estas situaciones climáticas adversas.

¹² Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Medio ambiente y relaciones de trabajo...", op. cit. Sánchez Pérez, J., "Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) 1977 (núm. 148)"..., op. cit.

¹³ Auto AN 7 de abril de 2020, rec. 99/2020.

¹⁴ González Cobaleda, E., "La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa", en AA.VV. M. Miñarro Yanini (Coord.), *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Universidad de Jaén, 2021, págs. 133 y ss.

No obstante, en este orden de cosas, también resulta preciso estudiar qué sucede si dicho riesgo grave e inminente no se produce en el trabajo ni durante el desarrollo de la actividad laboral, sino con ocasión del mismo. Así, puede plantearse la situación en la que el riesgo grave e inminente se produzca en el trayecto que existe desde el domicilio del trabajador hasta el lugar de trabajo. Por ejemplo, en el caso de un trabajador que, después de una riada provocada por una DANA, se ve obligado a acudir al trabajo sin saber si puede volver a producirse otra riada, existiendo amplias probabilidades de ello.

La paralización de la actividad en este caso haría referencia a la obligación de acudir al lugar de trabajo, y consistiría, por tanto, en no hacer dicho recorrido. De esta manera, aunque no se esté realizando una actividad laboral en sí, se está acudiendo a la misma, y el riesgo grave e inminente para la salud del trabajador se está produciendo en este trayecto.

En este caso, de producirse un accidente, como hemos visto, sería calificado como accidente *in itinere*; no obstante, no parece lógico exigir que el trabajador ponga en riesgo o sufra un daño en su vida o en su salud si existe un riesgo de tal gravedad e inminencia sólo porque no se produzca en lugar y tiempo de trabajo, pero sí con ocasión o en relación con el mismo.

En este sentido, si aplicamos la doctrina del Tribunal Constitucional relativa a la protección frente al riesgo, no debe esperarse que se produzca un daño efectivo en la salud del trabajador para solicitar la tutela constitucional, ya que ésta devendría ineficaz, por lo que basta con que la potencial víctima acredite que existe un riesgo relevante de que se produzca el daño para obtener tutela¹⁵.

En este caso, de producirse un accidente, como hemos visto, sería calificado como accidente *in itinere*; no obstante, no parece lógico exigir que el trabajador ponga en riesgo o sufra un daño en su vida o en su salud si existe un riesgo de tal gravedad e inminencia sólo porque no se produzca en lugar y tiempo de trabajo, pero sí con ocasión o en relación con el mismo. En este sentido, si aplicamos la doctrina del Tribunal Constitucional relativa a la protección frente al riesgo, no debe esperarse que se produzca un daño efectivo en la salud del trabajador para solicitar la tutela constitucional, ya que ésta devendría ineficaz, por lo que basta con que la potencial víctima acredite que existe un riesgo relevante de que se produzca el daño para obtener tutela¹⁶.

Por tanto, en un supuesto en el que la vida o la salud del trabajador se encuentre sometida a un riesgo grave inminente con ocasión del trabajo, debe permitirse que el trabajador paralice la actividad que está produciendo dicho riesgo y que está relacionada con su actividad laboral, ya sea el desplazamiento al lugar de trabajo, la asistencia a congresos, jornadas, etc.

4.2.2. Riesgo grave e inminente causado contra el medio ambiente externo

La segunda situación, por su parte, haría referencia a la posibilidad del ejercicio de un derecho de paralización de la actividad laboral en relación con un riesgo grave e inminente que se produjese no con-

¹⁵ TC 221/2002, de 25 de noviembre. RTC 2002\221, así como la núm. 220/2005, de 12 de septiembre. RTC 2005\220 y la núm. 62/2007 de 27 marzo. RTC 2007\62.

¹⁶ TC 221/2002, de 25 de noviembre. RTC 2002\221, así como la núm. 220/2005, de 12 de septiembre. RTC 2005\220 y la núm. 62/2007 de 27 marzo. RTC 2007\62.

tra la salud de los trabajadores, sino contra el medio ambiente. Es el claro ejemplo de una empresa que realiza vertidos tóxicos, contaminación atmosférica, o emisión de gases invernadero, entre otros.

En este supuesto, podría argumentarse que el bien jurídico amparado es la protección del medio ambiente, por lo que no tendría cabida el derecho de resistencia reconocido en nuestra normativa; sin embargo, como hemos analizado anteriormente, el derecho a un medio ambiente seguro está íntimamente relacionado con el derecho a la salud, puesto que, en definitiva, a pesar de que el medio ambiente merezca una protección por sí mismo, a fin de cuentas, es la salud y la vida de las personas la razón que subyace al cuidado de nuestro entorno.

En este orden de cosas, en el que el cuidado del medio ambiente es preciso e indispensable para el cuidado de la salud de las personas, ¿cabría la posibilidad de que los trabajadores individualmente o sus representantes de manera colectiva ordenasen la paralización de la actividad en caso de que la actividad empresarial pudiera producir un daño medioambiental? Si tomamos como punto de partida un vínculo de los bienes jurídicos protegidos, en el que una lesión del medio ambiente implica o puede implicar una lesión de la salud de las personas, entre ellas, los propios trabajadores, debe analizarse si se cumplen los requisitos que permiten aplicar la doctrina del riesgo grave e inminente.

En primer lugar, el riesgo debe producirse sobre la salud de los trabajadores; en segundo lugar, dicho riesgo debe ser grave y, en tercer lugar, debe ser inminente.

Respecto del primer requisito, cabe analizar si tan sólo cabe la protección de la salud de los trabajadores como tales, y no como personas cuya salud va a verse afectada como consecuencia de un daño medioambiental. En este orden de cosas, no es lo mismo que la salud de los trabajadores de una planta química pueda verse afectada directamente de su actividad laboral en el seno de la misma, que como consecuencia de los vertidos que dicha planta produce y que afectan a toda la población cercana.

En relación con el segundo requisito, la gravedad del daño debe medirse, tal y como establece el artículo 4 de la LPRL, en función de la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. En este punto, recordemos que el daño debe ser en la salud de los trabajadores, por lo que, si se trata de un daño causado al medio ambiente externo o natural, pero que no redunde en un posterior daño a la salud de las personas, no cabría plantearse el derecho de resistencia.

Por último, sobre la inminencia, debemos recordar que no se refiere a la producción del daño, sino a la exposición a los agentes causantes del mismo, por lo que tendría perfecta cabida la posibilidad de un ataque al medio ambiente cuyos efectos en la salud de las personas no se manifiesten a corto, sino a medio o largo plazo, como suele suceder.

Por tanto, la cuestión que debe plantearse es si la salud de los trabajadores, como personas, que reside como fin último de la protección del medio ambiente, es suficiente para permitir el ejercicio del derecho de resistencia o del derecho de los representantes de los trabajadores de paralizar la actividad ante la existencia de un riesgo grave e inminente para el medio ambiente externo, o si el ejercicio de este derecho es exclusivo de aquellos supuestos en los que el daño se produzca dentro

del desarrollo de la actividad laboral y no como consecuencia de la misma. Es decir, si el riesgo debe predicarse de la salud del trabajador como consecuencia directa de su actividad laboral (y la de sus familiares, como pasivos domésticos), o si pudiera presentarse respecto de su salud de manera indirecta tras una vulneración del medio ambiente natural (como pasivo ambiental).

Podemos plantearnos la incógnita con un ejemplo. En el caso de un accidente en una central nuclear, planta química, etc., los trabajadores tan sólo tendrán derecho a paralizar su actividad por la existencia de un riesgo grave e inminente hacia su salud como trabajadores. En el caso de que, su salud no corriese dicho peligro, no podrían paralizar su actividad, aún a sabiendas de que, en el momento de que finalizasen su jornada y retornasen a su domicilio, su vida o su salud pudieran correr peligro como consecuencia de los daños causados al medio ambiente derivados de su actividad laboral. Por tanto, en un supuesto en el que el riesgo existe en el medio ambiente externo, pero no en el interno, tal y como se encuentra nuestra regulación actual, no cabría la paralización por riesgo grave e inminente, aunque la salud del trabajador corriese peligro como ciudadano.

Se produce, en este caso, una separación entre la salud del trabajador como tal mientras dura su jornada laboral y su salud como persona, una vez finaliza el trabajo, a pesar de que, como hemos comentado anteriormente, el derecho medioambiental y el derecho del trabajo muestran como elemento común la tutela de la salud y la vida de la persona¹⁷.

Sin duda, nuestra regulación laboral actual se centra exclusivamente en la opción de que el riesgo se produzca en el medio ambiente interno, como centro de imputación de obligaciones y responsabilidades al empresario. Y bien es cierto que las obligaciones del empresario respecto de sus trabajadores derivan del contrato de trabajo y de la situación de ajenidad y subordinación de éstos respecto de aquél en relación con el trabajo, no más allá del mismo. Asimismo, es el artículo 40.2 CE el fundamento constitucional de la prevención de riesgos laborales, que recoge que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo, y no el artículo 45.1 CE que recoge la protección del medio ambiente¹⁸.

Ante esta situación, lo más lógico sería que la respuesta a la hipótesis planteada deba proceder de otra rama del ordenamiento, esencialmente el derecho penal y el derecho administrativo medioambiental, ya que resultaría excesivo exigir al empresario responsabilidad respecto de sus trabajadores más allá del entorno seguro y saludable que está obligado a ofrecerles.

No obstante, como hemos dicho y como la doctrina ha reiterado en numerosas ocasiones, el empresario también es responsable de los daños que causa en su entorno con su actividad empre-

¹⁷ Monereo Pérez, J.L., "Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención...", op. cit. pág.11.

¹⁸ Como afirma Igartua Miro, M.T., "Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral", *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 2, 2024, págs. 1-36: "esta medida en el estado actual de la legislación no cabe esgrimirse como respuesta frente a decisiones simplemente ilegítimas o contrarias a la preservación del medio ambiente, por exceder de las previsiones normativas existentes".

sarial¹⁹, es decir, su conducta no es ajena al entorno en el que se ubica, y su beneficio económico no puede priorizarse sobre un estado óptimo del medio ambiente natural.

Por tanto, y a pesar de que otras disciplinas son las principales encargadas de regular los daños que se produzcan al medio ambiente, no podemos perder de vista que, como hemos afirmado antes, el derecho medioambiental se trata de una parcela del ordenamiento jurídico de carácter interdisciplinar y transversal, que debe conectar con el derecho laboral en su vertiente tuitiva de protector de la salud y el bienestar.

Por ahora, ante la ausencia de una norma integradora²⁰, cabría plantearse si la respuesta puede venir de la mano de la autonomía colectiva y de la responsabilidad social corporativa de las empresas teniendo en cuenta que ambos instrumentos son los utilizados principalmente para regular cuestiones de índole medioambiental. En este sentido debería estudiarse si es posible que se establezca por negociación colectiva o de manera voluntaria por las empresas en sus protocolos de responsabilidad social la posibilidad de que los trabajadores paralicen su actividad laboral en caso de considerar que con ella están produciendo un riesgo grave e inminente para el medio ambiente.

Asimismo, cabe preguntarse si puede exigirse al trabajador que continúe trabajando y no pare su actividad si es consciente de que con ella está produciendo un daño en el medio ambiente que terminará repercutiendo en su salud, aunque este daño no derive de una exposición directa del trabajador a agentes contaminantes en su puesto de trabajo durante la prestación de su actividad laboral, sino como consecuencia final de la actividad empresarial.

O, incluso, aunque no afecte a su propia salud, sino a la de otras personas o a la del medioambiente en general²¹, ya que, no podemos perder de vista que los trabajadores tienen derecho a velar por el medio ambiente externo, como ciudadanos que son y cuya salud se ve afectada por los daños sufridos por este, teniendo en cuenta, además, que los instrumentos internacionales promueven la participación de los ciudadanos en cuestiones ambientales²². En caso de no encontrar amparo legal para paralizar su actividad, de negarse a continuar con la misma podrían incurrir en desobediencia ante las órdenes del empresario, aunque algunos autores abogan por ese derecho a la desobediencia en materia medioambiental²³.

19 Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Medio ambiente y relaciones de trabajo"..., op. cit.

20 Propuesta por distintos autores como Monereo Pérez, J.L., "Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención...", op. cit.

21 Como, por ejemplo, el caso del carguero Probo Koala, que, en lugar de deshacerse de sus residuos en Ámsterdam, los vertió en Costa de Marfil, con el resultado de que más de 100.000 personas han necesitado asistencia sanitaria.

22 Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Río de Janeiro, junio de 1992.

23 Escribano Gutiérrez, J., "Derechos de los trabajadores ante las órdenes empresariales medioambientalmente injustas", *Revista de Derecho Social*, núm. 78, 2017.

Por último, y como es lógico, en el supuesto de que el riesgo de daño medioambiental cause a su vez un riesgo grave e inminente de daño para la salud del trabajador, como consecuencia de la exposición inmediata a agentes peligrosos en el ejercicio de su actividad, el trabajador podrá ejercer su derecho de resistencia de la misma manera que si dicha actividad no causase ningún daño al medio ambiente.

5. REFLEXIÓN FINAL

El vínculo entre derecho del trabajo y derecho medioambiental es evidente y precisa de un mayor reforzamiento jurídico. Como se ha tenido ocasión de analizar, existe una estrecha relación entre el medio ambiente externo, natural que se compone de la naturaleza, los ecosistemas, y todos los seres vivos, y el medio ambiente interno, como si la empresa se tratase de un pequeño ecosistema de relaciones de trabajo.

La influencia de uno en otro es constante; no cabe entender la posibilidad de que existan las empresas si no lo permite un entorno natural adecuado; es decir, las empresas se valen y utilizan los recursos naturales que tienen a su alcance, y un entorno hostil impide que prosperen. Igualmente, la actividad laboral repercute de manera decisiva en el medio ambiente externo; desde la alteración del paisaje, hasta la contaminación de suelos, agua y aire como consecuencia de su actividad.

Resulta, por tanto, indispensable que exista un medio ambiente externo a la relación laboral adecuado y saludable, que permita un correcto funcionamiento de las empresas y un estado de salud próspero, a su vez, es necesario que estas empresas no dañen con sus acciones el medio exterior. Y todo ello debido a que, tanto medio ambiente externo como medio ambiente interno deben encontrarse en condiciones óptimas para que la salud de las personas y de los trabajadores no se vea vulnerada.

Es por ello que el Tribunal Constitucional ha afirmado que la visión antropocéntrica del medio ambiente se ha tornado más ecocéntrica, *“que asume la conexión innegable entre la calidad de la vida de los ecosistemas y la calidad de la vida humana, presupuesto lógico del disfrute de los derechos y la exigencia de obligaciones constitucionalmente previstas”*²⁴, y que, como hemos reproducido con anterioridad, *“la protección del medio ambiente no es un fin en sí mismo sino en la medida en que sirve al desarrollo de la vida humana; una vida humana que, como especie, está naturalmente orientada a su supervivencia, a través de las generaciones futuras, en un entorno natural que así se lo permita”*.

Siendo como son, por tanto, la salud y la vida, los fundamentos jurídicos últimos que tutelan, por una parte, el derecho a la prevención de riesgos laborales en el medio ambiente interno de trabajo

²⁴ STC 142/2024, de 20 de noviembre.

y, por otra, el derecho medioambiental en el medio ambiente externo, debe plantearse si dicha fundamentación es suficiente para permitir la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente para el medio ambiente externo.

A pesar de que los derechos constitucionales que amparan uno y otro ámbito son diferentes (artículos 40.2 CE y 45.1 CE), lo cierto es que subyace en ambos la salud de las personas.

En el caso de entender que cupiera la paralización de la actividad laboral de los trabajadores por causar un riesgo grave e inminente al medio ambiente cuyo fin último y subyacente es la protección de la salud de los ciudadanos, deben abordarse todas las cuestiones que giran en torno al derecho de resistencia. ¿Debería, a modo de ejemplo, mantenerse el salario de los trabajadores, y no dejar de abonarse salvo negligencia grave o mala fe o, por el contrario, al tratarse de un derecho de resistencia nuevo el trabajador debería asumir las consecuencias de paralizar su actividad como si del derecho de huelga se tratase?

Por otra parte, es evidente que, de reconocerse este derecho, no cabría sancionar a los trabajadores, ni con el despido ni con ninguna otra medida disciplinaria y, asimismo, deberían verse amparados por la garantía de indemnidad.

Asimismo, de considerar esta nueva posibilidad de derecho de resistencia, también debería plantearse cuál es el papel de los representantes de los trabajadores y de si, como sucede en el supuesto clásico, tienen legitimación para ordenar la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente del medio ambiente. En este caso, parece que, de así reconocerse, lo lógico sería otorgar la facultad de paralizar la actividad al delegado de medio ambiente y no los delegados de prevención quien, subsidiariamente a los representantes legales pudiese ejercer (en las mismas condiciones, eso sí) esta facultad.

A pesar de que la figura del delegado de prevención no se encuentra reconocida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino que ha sido creada por medio de la negociación colectiva, parece que sus funciones cada vez son más relevantes en numerosos sectores, y que, con el tiempo y el mayor peso que la legislación y la jurisprudencia están otorgando al ámbito medioambiental en el trabajo, se va a requerir de una ampliación de sus funciones y, a la larga, de un reconocimiento legislativo de la figura. En este sentido, en varios los convenios colectivos se prevé que los delegados de medio ambiente sean elegidos de entre los representantes de los trabajadores o, en los más recientes, de entre los delegados de prevención²⁵, poniendo de relieve, de nuevo, la conexión entre la protección de la salud en el medio ambiente de trabajo interno y en el medio ambiente natural.

Suelen, asimismo, los delegados de medio ambiente, gozar de un crédito horario para el desempeño de sus funciones, normalmente con remisión al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, aunque, si son elegidos de entre los representantes de los trabajadores ya gozan de dicha garantía. A este respecto, lo propio es que se les adjudique un crédito horario adicional para dedicar en exclusiva

²⁵ Gutiérrez Pérez, M., "El Delegado de Medio Ambiente", *Documentación Laboral*, núm. 90, 2010.

a sus tareas medioambientales, puesto que, en caso contrario, deberán repartir el crédito entre sus funciones como representantes de los trabajadores y sus funciones como delegados de personal, lo que supone un perjuicio para ambos aspectos de su labor de representación, al ver reducido el tiempo del que disponen para la realización de sus cometidos.

En este orden de cosas, dado que la elección de los delegados de medio ambiente suele producirse como la de los delegados de prevención, por y entre los representantes de los trabajadores, que gozan de competencias y facultades semejantes a las de éstos (adicionales a las ya adquiridas como representantes legales), lo propio sería que la facultad de paralizar la actividad en caso de riesgo grave e inminente medioambiental les fuera a ellos adjudicada, con las mismas prerrogativas que el resto de representantes legales.

Asimismo, también cabe recordar que el artículo 53 de la LPRL prevé que *“el Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrá acordar la suspensión de la actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía”*. Cabría plantearse si este supuesto permitiría activar esta protección.

A modo de conclusión, cabe decir que desde hace años se ha venido defendiendo la necesidad de implicar cada vez más la protección del medio ambiente externo en la política de las empresas. En este sentido, el propio medio ambiente es un bien jurídico en sí mismo, merecedor de salvaguardia y de no sufrir daños, lo que implica que no puede ser vulnerado por ningún agente de la sociedad; pero, además, la protección del medio ambiente implica también la protección de la salud de los seres vivos que habitan en él, ya que un medio ambiente deteriorado o contaminado no permite desarrollar vida en condiciones idóneas. De esta manera, las empresas deben prevenir que con su actividad no se vulnere el medio ambiente, no sólo por ser merecedor de protección en sí mismo, sino, a su vez, por las lesiones en la salud de las personas y de los trabajadores que dichos daños pueden ocasionar.

En este orden de cosas, y con el derecho a la salud y a la vida como bien jurídico subyacente al derecho ambiental y al derecho de la prevención de riesgos laborales, cabe plantear la posibilidad de que el derecho a la paralización de la actividad por riesgo grave e inminente también resulte de aplicación a la protección de aquellas lesiones al medio ambiente externo que, a la larga, terminarán generando daños en la salud de las personas, entre ellas, los trabajadores.

6. BIBLIOGRAFÍA

Escribano Gutiérrez, J., “Derechos de los trabajadores ante las órdenes empresariales medioambientalmente injustas”, *Revista de Derecho Social*, núm. 78, 2017.

- González Cobaleda, E., "La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa", en AA.VV. M. Miñarro Yanini (Coord.), *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Universidad de Jaén, 2021.
- Gutiérrez Pérez, M., "La protección del medio ambiente como factor condicionante de las relaciones laborales", *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 3, núm. 3, 2010.
- Gutiérrez Pérez, M., "El Delegado de Medio Ambiente", *Documentación Laboral*, núm. 90, 2010.
- Igartúa Miró, M.T., *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*, Tecnos, 2023.
- Igartúa Miró, M.T. "Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral", *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 2, 2024.
- Martín Mateo, R.: *Manual de Derecho Ambiental*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Aranzadi, 2003.
- Monereo Pérez, J.L., "Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental", *Actualidad Laboral. Editorial Wolters Kluwer*, núm. 14, 2009.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Medio ambiente y relaciones de trabajo", *Temas laborales*, núm. 50/99.
- Rodríguez Ramos, M.J., "Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo", *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2002.
- Sánchez Pérez, J., "Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) 1977 (núm. 148)", *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2019.