



NOVEDAD LABORAL

NUEVO PERMISO POR CATÁSTROFE O FENÓMENOS METEOLÓGICOS ADVERSOS



Javier Molina Vega, Socio Director Sede Valencia
Abdón Pedrajas Littler.

INDICE

- I. Objetivo del RDL en el ámbito laboral
- II. Permiso retribuido por catástrofe
- III. Nuevo ERTE por fuerza mayor temporal
- IV. Negociación colectiva y derechos de los trabajadores

El Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre (el “RDL”), aprobado un mes después de las devastadoras precipitaciones que afectaron especialmente a la provincia de Valencia (y cuyas consecuencias todavía hoy aún estamos padeciendo los valencianos), establece medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a la DANA. Esta norma pretende dar respuesta a los graves daños sufridos, y busca dotar al ordenamiento laboral español (tanto en Derecho del Trabajo como en Prevención de Riesgos Laborales) de instrumentos únicos e inéditos para afrontar las consecuencias de la crisis climática.

1º Objetivo del RDL en el ámbito laboral

El objetivo de la norma es introducir medidas de carácter permanente y estable para garantizar tanto la seguridad jurídica como la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras ante el impacto que el cambio climático tiene en las relaciones laborales. Y ello por cuanto los mecanismos actuales no garantizan suficientemente la integridad de las personas trabajadoras en situaciones de catástrofes o fenómenos meteorológicos extremos.

2º Permiso retribuido por catástrofe

La norma dota a empresas y personas trabajadoras de un permiso retribuido con reglas claras en los siguientes supuestos:

1. Imposibilidad de acceder al centro de trabajo, o bien
2. Imposibilidad de transitar por las vías de circulación para llegar al mismo.

Dos son las palancas que activan este permiso, a saber: a) **que las autoridades competentes dicten dicha prohibición** - que no sólo se producirá ante las catástrofes naturales, sino que puede concurrir por episodios de elevadas temperaturas (o cualquier fenómeno meteorológico extremo), como reguló el RD-Ley 4/2023-; o b) **que concorra una situación de riesgo grave e inminente**. Recordemos que no solo la Inspección de Trabajo puede paralizar la actividad laboral en estos supuestos, sino que también es posible que la propia persona trabajadora pueda interrumpir y abandonar el lugar de trabajo cuando considere probable -

racionalmente- que este riesgo grave e inminente se pueda materializar en un futuro inmediato, y pueda suponer un daño grave para la salud de las personas trabajadoras (y así lo contemplan los artículos 4 y 21 LPRL). Es más, esta decisión de abandonar el lugar de trabajo no puede considerarse reprochable por el empresario (a menos que haya obrado con mala fe o negligencia grave).

Este permiso retribuido se configura como un derecho inmediato que puede extenderse **hasta cuatro días**. La duración del permiso dependerá, por su parte, de la duración de las prohibiciones o limitaciones impuestas por las autoridades. Ahora bien, en el supuesto de riesgo grave e inminente, la cuestión deviene más compleja, por cuanto se trata de evaluar este tipo de situaciones (lo que dependerá de la percepción del trabajador, de los representantes de los trabajadores, o, en su caso, de la intervención de la ITSS o incluso de los propios delegados de prevención).

El permiso se prolongará automáticamente hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, si bien, si la situación persiste más de cuatro días, el empresario podrá activar un **ERTE por fuerza mayor temporal o proponer el trabajo a distancia temporalmente** (siempre que la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con esta modalidad, el estado de las redes de comunicación pueda permitir su desarrollo, y que la Empresa pueda suministrar medios, equipos y herramientas adecuadas a las personas trabajadoras).

3º Nuevo ERTE por fuerza mayor temporal

Este mecanismo, regulado en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores, se articula en tres modalidades:

1. **Impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la Empresa por decisión de la autoridad competente.** Esta modalidad se activa si persisten las circunstancias tras los cuatro días de permiso previstos en el artículo 37.3.g) ET, salvo que el trabajo a distancia sea posible.
2. **Protección de la salud pública.** La referencia a la salud pública nos podría hacer pensar que puede aplicarse este mecanismo si surgen problemas de salud pública derivados de catástrofes o fenómenos meteorológicos extremos, aunque el legislador no aclara si deben agotarse previamente los días de permiso.
3. **Otras circunstancias de fuerza mayor.** Incluye supuestos como ciberataques (al respecto, cabe traer a colación la Sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de marzo de 2022), o cuarentenas que, aunque no estén vinculados a catástrofes, justifican la suspensión colectiva de contratos de trabajo, y en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente.

En todos estos casos el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal contará con las siguientes particularidades:

- a. La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.

- b. La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.
- c. La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.

4º Negociación colectiva y derechos de los trabajadores

El RDL refuerza los derechos de información de los representantes de los trabajadores, exigiendo a las empresas informar sobre las medidas de actuación previstas ante alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos extremos (todo ello sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación ya previstos en la normativa de prevención de riesgos laborales).

Asimismo, se identifica a la negociación colectiva como una herramienta clave para pactar protocolos específicos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

En conclusión, el Real Decreto-ley 8/2024 no solo aborda los efectos inmediatos de fenómenos climáticos extremos, sino que también establece un marco normativo que refuerza la protección laboral en contextos de crisis climática, combinando permisos retribuidos, opciones de teletrabajo y nuevos ERTE adaptados a una nueva realidad y a unos nuevos retos



✉ madrid@abdonpedrajas.com
barcelona@abdonpedrajas.com
lisboa@abdonpedrajas.com
valencia@abdonpedrajas.com
in abdonpedrajas