

MEDIDAS LABORALES Y SOCIALES FRENTE A LOS INCENDIOS FORESTALES: DECRETO-LEY 20/2026

BOLETÍN LABORAL



1. Incendios forestales: nueva protección laboral y social de emergencia

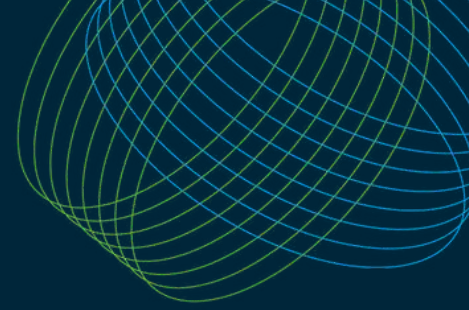
Los incendios forestales están produciendo, como es bien conocido, medidas de protección civil como evacuaciones obligatorias, desalojos de poblaciones en municipios en riesgo, confinamientos, restricciones de acceso a determinadas zonas, y una inutilización temporal, o en algunos casos definitiva, de viviendas, bienes y efectos personales. En este contexto, el Decreto-Ley 20/2026 (BOE 30 Julio 2026), que conforme a su DT única, produce efectos respecto a hechos causantes a partir del 22 de Julio 2026, fecha coincidente con los enormes incendios forestales de la Comunidad de Madrid, Ávila y Toledo, adopta medidas laborales y sociales específicas dirigidas a empresas y personas trabajadoras afectadas. Estas medidas responden, en consecuencia, a la necesidad de garantizar que las personas trabajadoras afectadas puedan atender estas consecuencias derivadas de la emergencia de incendios forestales evitando repercusiones negativas en su relación contractual laboral.

Son medidas de respuesta ante incendios ya acaecidos y ante los que se puedan producir durante el verano. Es previsible que este Decreto-Ley (en adelante DLI) sea convalidado por el Parlamento.

2. ¿Quiénes quedan cubiertos por las medidas extraordinarias?

El ámbito de aplicación de las medidas laborales y sociales es acorde con la finalidad de la norma. El art. 1 DLI incluye en su ámbito a las personas trabajadoras y empresas para las que presten servicios cuando se encuentren afectadas por incendios forestales que den lugar a estas medidas de protección civil que afectan a la población. Están incluidos, por tanto, en su ámbito todos los municipios ubicados en zonas afectadas, de los casos ya existentes y los que pudieran suceder, así como las personas trabajadoras y empresas cuando el domicilio habitual del trabajador se encuentre en los mismos. Cuando las consecuencias en uno de los municipios afectados hayan afectado a personas trabajadoras o empresas fuera de los mismos también resultan aplicables estas medidas laborales o sociales.





3. Suspensión del contrato y prestación extraordinaria: el nuevo escudo laboral frente a los incendios

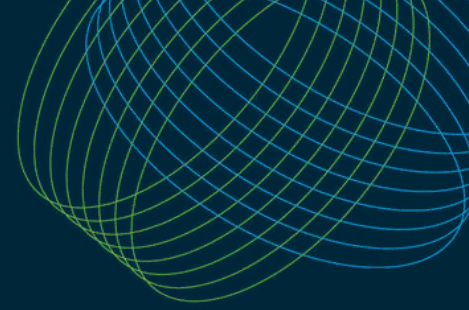
Las medidas laborales y sociales articuladas recuerdan las establecidas en su día durante la pandemia COVID-19, aunque en aquella ocasión la herramienta fueron los ERTE y en esta es una suspensión contractual específica. Existe una emergencia extrema, como es un incendio forestal, que es una fuerza mayor, ajena al control de riesgo de la empresa, que fundamenta la suspensión contractual laboral y prestaciones sociales específicas en los trabajadores afectados. El art.2.1 DLI reconoce a los trabajadores afectados por los incendios un derecho a suspender su contrato de trabajo y solicitar una prestación social extraordinaria por esta emergencia extrema. La prestación social tiene naturaleza de prestación contributiva por desempleo con las reglas específicas del art. 3 DLI. Esta medida permite descargar costes a las empresas implicadas, pues no se articulan permisos retribuidos a su cargo, sino que se socializa el riesgo. De igual modo, las personas trabajadoras afectadas mantienen sus puestos de trabajo, con una situación jurídica de suspensión contractual, y tienen la renta económica de esta prestación social extraordinaria, mientras duren las circunstancias derivadas de la fuerza mayor.



4. Cuándo puede solicitarse la suspensión del contrato: supuestos protegidos

Las situaciones de las personas trabajadoras afectadas por los incendios que pueden dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo y a solicitar la prestación social extraordinaria están especificadas en el art.2.2 DLI:

- La imposibilidad de acceso al domicilio habitual o restricciones de acceso al mismo, como consecuencia de las medidas de protección civil, cuando ello impida recuperar bienes o efectos personales indispensables para acudir al trabajador y resulte imposible realizar trabajo a distancia.
- La obligación de llevar a cabo traslado, limpieza o acondicionamiento del domicilio habitual o de recuperación de enseres y otros efectos personales, hasta una solución habitacional estable, así como la realización de trámites para la obtención de documentos públicos que solo pueden realizarse durante la jornada laboral.
- La atención a deberes de cuidado derivados de los incendios respecto del cónyuge, pareja de hecho o pariente de segundo grado o conviviente, cuando resulte necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de estas personas por razón de discapacidad, edad, enfermedad, o las autoridades hayan cerrado centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensan atención a estas personas,



o que la persona que se encarga habitualmente del cuidado de estas personas no pudiera seguir haciéndolo por motivo de los incendios.

- La suspensión del contrato de trabajo debe comunicarse a la empresa, junto con la documentación acreditativa de alguno de estos supuestos, y se procederá a su activación, con reserva del puesto de trabajo. La empresa expide certificado de suspensión contractual y lo remite al SEPE en el plazo de un día, a los efectos de gestión de la prestación social.
- Los conflictos judiciales que puedan originarse en ejercicio de este derecho a la suspensión contractual se tramitan como ejercicio de derechos de conciliación por la vía del art.139 LJS.

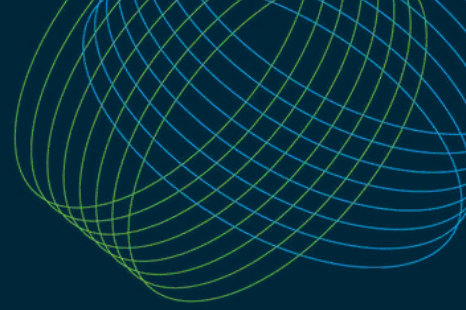
5. Prestación extraordinaria por incendios: requisitos, cuantía y duración

La prestación social extraordinaria por incendios forestales esta regulada en el art.3 DLI con los siguientes requisitos:

- No se exige período mínimo de cotización.
- La persona trabajadora solicita la prestación social en el plazo máximo de un mes desde la suspensión contractual, teniendo efectos su reconocimiento desde la fecha efectiva de la suspensión contractual.

- La persona trabajadora estará en considerada en situación legal de desempleo.
- La base reguladora de la prestación es la resultante de computar el promedio de bases de los últimos 180 días cotizados y la cuantía de la prestación es el 70 por 100 de esta base reguladora.
- La prestación social dura mientras subsiste la situación protegida, con la suspensión contractual laboral, con una duración máxima de 4 meses. Su agotamiento no genera derechos de subsidios de desempleo.
- La prestación social no consume cotizaciones acumuladas para futuras prestaciones de desempleo.
- La prestación social es incompatible con cualquier trabajo por cuenta ajena o propia
- Las situaciones de incapacidad temporal o nacimiento de hijo, con prestaciones sociales propias, suspenden esta prestación social, sin son hechos causantes durante su duración.
- Durante la prestación social el SEPE cotiza por el trabajador y la empresa no está obligada a cotizar por el trabajador en suspensión contractual.





6. Permiso retribuido ampliado por fallecimiento vinculado a los incendios

A este esquema, de socialización de riesgo, en una fuerza mayor, se ha incorporado, en el art. 4 DLI, el complemento laboral de ampliación hasta cinco días hábiles del permiso retribuido por fallecimiento de familiar del art.37.3.bis ET si es debido a causas relacionadas con los incendios forestales. En este caso, la retribución de este permiso específico es a cargo de la empresa.

7. Protección reforzada frente a despidos y represalias empresariales

El art. 5 DLI establece la cautela de establecer como nulas las medidas empresariales desfavorables adoptadas como consecuencia del ejercicio de estos derechos laborales específicos ante los incendios forestales. Ello implica obviamente al despido nulo si es represalia empresarial por ejercicio de estos derechos laborales específicos, que quedan plenamente protegidos.

7. ERTE por fuerza mayor e incentivos de Seguridad Social para empresas afectadas

Es posible, como expresamente contempla el art.7 DLI, que, aplicando la normativa laboral general (arts.47.5, 6 y 7 ET), queden autorizados en empresas ERTES por fuerza mayor derivada de incendios forestales. En este caso, los contratos de trabajo quedan suspendidos por este motivo, con las correspondientes prestaciones sociales de los trabajadores afectados. El art. 7 DLI articula en estos casos una exención del 100 por 100 de la aportación empresarial a la seguridad social respecto a las cuotas de agosto a noviembre de 2026 con la cláusula de mantenimiento de empleo general de la DA 44 LGSS.



Jesús Lahera Forteza
Of Counsel Abdón Pedrajas Littler
Catedrático Derecho del Trabajo UCM



Antonio Pedrajas Quiles
Socio Director Abdón Pedrajas Littler
Profesor Derecho del Trabajo CUNEF