

Yolanda Valdeolivas

Real Decreto Ley 8/2024, de 28 de noviembre: Medidas urgentes complementarias ante los daños causados por la DANA

El Boletín Oficial del Estado de fecha 29 de noviembre publica el Real Decreto Ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (“RDL”). La regulación aquí contemplada entró en vigor al día siguiente de su publicación oficial (30 de noviembre).

Aunque la norma persigue ese específico objetivo protector frente a aquella concreta circunstancia y dentro del ámbito geográfico damnificado por esa catástrofe para complementar las medidas ya adoptadas por el Real Decreto Ley 7/2024, de 11 de noviembre, lo cierto es que contiene en su texto medidas laborales de carácter general (aplicables fuera del estricto marco de la DANA) y que modifican el Estatuto de los Trabajadores (“ET”) y otras normas laborales, en los términos que se reseñan a continuación (Disposiciones Finales Segunda y Quinta).

I. Permisos climáticos retribuidos

Se añade un nuevo apartado g) al artículo 37.3 del ET que reconoce un permiso retribuido de hasta 4 días de duración por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como por concurrencia de una situación de riesgo grave e inminente, que incluye las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Superado ese período de 4 días, de persistir las circunstancias descritas, cabe que la empresa amplíe el permiso (que seguiría siendo, pues, retribuido) o sustituya esa medida por un ERTE (suspensivo o de reducción de jornada) derivado de fuerza mayor, en los términos del artículo 47.6 ET.

II. Teletrabajo

En las condiciones previstas para el permiso, la empresa puede establecer esta modalidad de trabajo a distancia, en el marco de la Ley 10/2021 (con las obligaciones y derechos contemplados en la misma), si la naturaleza de la prestación laboral y el estado de las redes de comunicación lo permiten.

III. Definición de fuerza mayor temporal

El RDL modifica el artículo 47.6 del ET para recoger expresamente que la fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública, identificando como tal igualmente la determinada por el mantenimiento, transcurridos los 4 días de

permiso, de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias, salvo que sea posible el trabajo a distancia.

En cambio, no se entienden constitutivas de fuerza mayor esas circunstancias durante la duración del permiso, lo que no impide su existencia durante ese período de darse otras causas diversas, con efectos retroactivos al correspondiente hecho causante.

En estos casos, se remite al procedimiento de tramitación de los ERTE por fuerza mayor con ciertas peculiaridades.

IV. Derechos de información de la representación legal de los trabajadores

El artículo 64.4 del ET amplía su contenido con una nueva letra e), para incorporar como derecho de dichos representantes el de ser informados por la empresa de las medidas de actuación en caso de activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, que no obstan las facultades ya contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluida la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente que regula su artículo 21.

V. Previsión de protocolos de actuación en los convenios colectivos

El artículo 85.1 del ET incorpora la obligatoria inclusión en los convenios colectivos de protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

VI. Habilitación para desarrollo reglamentario

En el plazo de 12 meses, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobará un reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral.

Contactos



Yolanda Valdeolivas

Of Counsel de Laboral,
compensación y beneficios

yvaldeolivas@perezllorca.com

T. +34 91 389 01 80

Oficinas

Europe ↗

Barcelona
Lisbon
Madrid

Brussels
London

America ↗

New York
Mexico City
Monterrey

Asia-Pacific ↗

Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 3 de diciembre de 2024 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

©2024 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados.

App Pérez-Llorca
Todo el contenido jurídico



perezllorca.com ↗

