

# PERMISOS CLIMÁTICOS REMUNERADOS POR CATÁSTROFE O CLIMATOLOGÍA ADVERSA

JUNIO 2025

## **Siempre debe primar la seguridad de las personas trabajadoras frente a cualquier tipo de interés económico empresarial.**

El Real Decreto Ley 8/2024, de 28 de noviembre, recoge cambios normativos en materia laboral y de prevención de riesgos relacionados con el cambio climático y las catástrofes. Estamos ante un derecho ya recogido por el artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores y por el 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ante situaciones de riesgo grave e inminente, pero que se regula de modo más garantista para las personas trabajadoras, incluyendo participación de la RLPT.

Se contemplan nuevos permisos remunerados de hasta cuatro días que garanticen la seguridad de las personas trabajadoras en caso de que sufran riesgo grave e inminente e igualmente, la obligatoriedad de que los convenios incluyan un protocolo de actuación, que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

La redacción definitiva del Estatuto de las Personas Trabajadoras, queda como sigue:

**Artículo 37.3.g)** Hasta cuatro días 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 cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

**Artículo 64.4.e)** Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

**Artículo 85.1.** Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus

organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

El Real Decreto-Ley 4/2023 ya modificó el Real Decreto 486/1997, estableciendo la obligación concreta de prever medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluida la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que estos concurren, resultando obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista cuando la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, emita aviso de fenómenos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras.

Tras esta actualización de la normativa, se debe abrir un periodo de negociación en el que se establezcan los sistemas y protocolos a implantar en las empresas para atender este tipo de situaciones que, por su propia naturaleza, requieren un tratamiento diferenciado y de urgencia.

Debe ser un protocolo claro y conciso que minimice los posibles riesgos para la plantilla que se puedan derivar de situaciones de emergencia. Con un protocolo, acordado con la RLPT, evitamos descoordinación, instrucciones contradictorias, desinformación de la plantilla y sobretodo evitar el anteponer los intereses económicos a la seguridad de las personas.

Hemos de considerar que la normativa hace referencia a cualquier tipo de imposibilidad de acceder al puesto de trabajo por limitaciones establecidas por la autoridad competente, ya sea por climatología adversa o por catástrofe. Es decir, estarían englobadas situaciones como calor, frío, viento, lluvia, nevada, alud, erupción volcánica, huracán, tsunami, terremoto, incendio, crisis sanitaria,... o situaciones análogas que imposibiliten llegar al centro de trabajo, ya sea porque la situación se produzca en el entorno del centro de trabajo o en el trayecto que deber realizar la persona trabajadora para acceder al mismo.

Obviamente, esta situación afecta de diferente modo en función del sector, empresa o incluso centro de trabajo, por lo que se deberá actuar en función de las características concretas del caso frente al que nos encontremos.

Además, la especificidad de la situación concreta que suceda en cada momento hará que el abordaje de la situación tenga que ser, necesariamente, flexible para poder adaptarse a las diferentes situaciones que se puedan dar. Debe ser un trámite ágil y con respuesta inmediata, ya que en determinadas situaciones el margen temporal de maniobra será muy breve. Además, se debe garantizar que siempre exista una respuesta ante una comunicación de este tipo, para evitar la incertidumbre que pueda producir un posible problema en las comunicaciones (caídas de internet, de línea telefónica,...). Ninguna solicitud puede quedar sin atender.

## Contenido mínimo del protocolo de catástrofe y emergencia climática

### Solicitud de permiso climático de hasta un máximo de 4 días.

En caso de comunicación por parte de la autoridad competente de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento, la persona afectada comunicará a la mayor brevedad posible su situación de imposibilidad de acudir al centro de trabajo, debidamente argumentado.

### Situaciones amparadas.

- Imposibilidad de desplazamiento para acceder al lugar de trabajo.
- Necesidad de atender a familiares desaparecidos o fallecimiento de los mismos.
- Pérdidas materiales de gran calado sufridas por motivo de la catástrofe o emergencia climática concreta que se esté padeciendo.
- Necesidad de cuidado de descendientes por cierre de centros educativos, de ascendientes por cierre de centros de asistencia,... o situación análoga.

### Contacto encargado de recibir solicitudes de permiso climático.

Debe existir de forma permanente un contacto, nombrado por la empresa y debidamente publicitado a todo el personal para su conocimiento, que reciba las solicitudes de permiso climático.

Debido a la especial singularidad de la situación concreta, este contacto debe estar operativo las 24 horas, y debe dar respuesta siempre a la recepción de la solicitud del permiso.

### Comité de crisis (o denominación equivalente)

Para coordinar este tipo de situaciones, se debe crear un "Comité de Crisis" que analice la situación y determine la necesidad de paralizar la actividad, permitir la ausencia de las personas afectadas por las limitaciones de desplazamiento,...

Este comité podrá solicitar los informes que estime necesarios, como pueden ser informes a la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), recomendaciones de Protección Civil, restricciones de la Dirección General de Tráfico (DGT), así como cualquier otra información que se estime pertinente para estudiar la situación de la forma más rigurosa posible.

Estará conformado por dos personas por parte de la empresa y dos personas por parte de la RLPT. Sería conveniente incluir suplentes, para que en ningún momento se quede

inoperativo por falta de quorum. Todas las personas integrantes deben tener poder de decisión, ya que su dictamen será vinculante.

Las reuniones deberán realizarse con carácter de urgencia, y contarán con los recursos económicos, materiales y temporales que sean necesarios para el desarrollo adecuado de su función.

### **Trabajo a distancia**

En aquellos puestos de trabajo en los que se pueda realizar el trabajo a distancia, la empresa lo habilitará, siempre cumpliendo con todo lo regulado en Ley 10/2021, incluida la dotación de medios para su realización.

### **Indemnidad para las personas trabajadoras.**

Ninguna persona podrá recibir ningún tipo de sanción por motivo de la utilización de este permiso, ni por sufrir algún tipo de retraso en la entrada al puesto de trabajo motivado por condiciones climatológicas adversas.

### **Información a la plantilla.**

Todo el personal de la entidad debe conocer el contenido de este protocolo, con información específica del canal de comunicación que se debe utilizar en caso de catástrofe o emergencia climática.

Una vez que se active este protocolo, a la mayor brevedad posible la empresa informará al personal de la situación y de las medidas tomadas para salvaguardar la seguridad de las personas trabajadoras.

### **Seguimiento.**

Una vez al año se reunirá el “Comité de Crisis” para analizar las situaciones que se hayan podido dar, así como las medidas tomadas en cada una de ellas.

Se revisará el contenido de este protocolo para estudiar la respuesta que se dio en cada caso concreto, y su efectividad, realizando los ajustes que se consideren necesarios en este protocolo para eliminar los problemas que hayan podido surgir.