



Núm 5 – Diciembre 2024

## El Gobierno aprueba un permiso retribuido para las personas trabajadoras en caso de catástrofes meteorológicas y amplía el deber de información para la representación de las trabajadoras

Hace escasas horas se ha publicado en el [Boletín Oficial del Estado mediante 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. En esta normativa se ha añadido, al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, un nuevo permiso retribuido por motivos meteorológicos adversos o catástrofes climáticas, todo ello sin obligación para las trabajadoras de recuperar los días, es decir, se ha introducido un permiso retribuido no recuperable. Desde CGT defendemos que el disfrute de días de permiso tiene que darse en días de trabajo, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Por tanto, se añade una nueva letra g) al artículo 37.3 con la siguiente redacción:

*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.*

El Real Decreto también especifica que cuando las consecuencias adversas de los fenómenos meteorológicos adversos continúen más allá de los cuatro días, entonces la empresa puede solicitar un ERTE de fuerza mayor. De esta forma, la empresa tiene que

respetar el permiso retribuido no recuperable de 4 días antes de solicitar el ERTE, sin que pueda acudir al mismo antes del transcurso de esos cuatro días. Igualmente, la norma concreta que es motivo de ERTE la imposibilidad de la persona trabajadora de acudir al centro de trabajo una vez transcurren los cuatro días de permiso retribuido.

Así, se modifica el apartado 6 del artículo 47, que queda redactado del siguiente modo:

*6. La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.*

*También estará determinada por el mantenimiento, transcurridos los cuatro días previstos en el artículo 37.3.g), de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, salvo que sea posible el trabajo a distancia en los términos recogidos en dicho precepto.*

*Por el contrario, las circunstancias del párrafo anterior no serán constitutivas de fuerza mayor durante la duración del permiso del artículo 37.3.g). Durante la misma, solo podrá justificarse la fuerza mayor en base a otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente.*

*Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior, 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.*

Mediante este Real Decreto-ley 8/2024, se amplía el derecho de información a la representación legal de los trabajadores/as en estos términos:

*Se introduce una nueva letra e) en el artículo 64.4 con la siguiente redacción:*

*«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.»*

Igualmente, la norma modifica el apartado 1 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores para que los Convenios colectivos regulen protocolos de actuación frente a los fenómenos climáticos extremos, por lo que queda redactado del siguiente modo:

*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.*

Estas modificaciones entran en vigor el día 30 de noviembre de 2024.

*Gabinete Jurídico Confederal, 1 de diciembre de 2024.*

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL DE CGT