



Actuaciones en las empresas frente a situaciones de emergencia inesperadas

Contenidos

Actuaciones en las empresas frente a situaciones de emergencia inesperadas	1
Introducción.....	1
Normativa de referencia.....	2
Vamos a ahondar en el conjunto de derechos y obligaciones.....	2
La representación legal de las personas trabajadoras.....	7
Documentar y motivar ante las propuestas de la empresa.....	8
Ir al trabajo o qué hacer si ya estás en el trabajo.....	8
Las garantías si no se acude a trabajar	9
Suspensión del contrato por fuerza mayor	11
Infracciones y sanciones.....	15
Responsabilidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.....	17
Algunas conclusiones.....	20
Anexo I. Real Decreto-Ley 6/2024.....	22
Anexo II. Real Decreto-Ley 7/2024.....	24
Anexo III. Preguntas y respuestas ante fenómenos meteorológicos adversos	33

Introducción

La actual Dana que ha asolado la Comunidad Valenciana, Albacete, Murcia y partes de **Andalucía... Ha puesto de manifiesto lo que ya sabíamos, el cambio** climático y sus consecuencias son extremadamente adversas para la vida. La transición climática no tiene más alternativa que prever y planificar actuaciones frente a la magnitud de los cambios bruscos e inesperados.

Por lo que hay que actuar y hay que planificar todas las situaciones y aspectos, donde la climatología puede tener influencia, de tal modo que los centros de trabajo tengan garantías de seguridad.

Las personas que trabajan lo hacen en espacios y lugares que también son influenciados por la climatología, ya sea de forma directa (trabajos al aire libre) o aun estando en espacios cerrados, pueden verse afectados éstos por las condiciones climatológicas adversas del entorno, que principalmente y no sólo pueden tener consecuencias en los desplazamientos al ir y venir del puesto de trabajo.

De ahí que las formas de organizar las actividades productivas para garantizar la integridad de las personas tienen que coordinar las diversas formas de información y de actuación, coordinando las medidas de protección civil con la planificación preventiva en el medio ambiente en relación con el laboral.

Normativa de referencia

- Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Artículos 19, 47 y 57.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. De las lesiones, artículo 147 y ss.; del homicidio, artículo 138 y ss.; puesta en peligro en salud laboral, artículo 316 a 318.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículos 14, 15, 16, 20 y 21 más lo que tiene que ver con la integración de la emergencia en el plan de prevención.
- Real Decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Con la Disposición adicional que en 2023 se añadió al publicarse el Real Decreto Ley 4/2023.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 en materia de coordinación de actividades empresariales. Información e instrucción a las empresas que concurren.

Vamos a ahondar en el conjunto de derechos y obligaciones

Siguiendo la norma, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

<<1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.>>

La protección eficaz y las obligaciones que se derivan, son los enunciados lo suficientemente amplios como para dar cobertura a las exigencias de seguridad y salud plenas en la empresa.

En los lugares de trabajo, recientemente el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas. Se ha incluido la siguiente disposición:

Disposición adicional única. Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre. Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

<<1. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

2. Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

3. En el supuesto en el que se emita por 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, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

4. Esta disposición adicional será de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluidos los del artículo 1.2.>>

Hay que tener en cuenta que, en ausencia de norma más concreta y tomando esta referencia, se deben, se señalan claramente los cometidos que corresponden a las empresas para la puesta en marcha de medidas frente a la adversidad climática y sus consecuencias:

- La Evaluación de los riesgos:
 - Identificar los riesgos.
 - Evitar los que se puedan.
 - Evaluar los que no se puedan evitar.

Es el documento dentro del Plan de Prevención, donde se deben recoger todos y cada uno de los riesgos presentes en el trabajo. Debe ser capaz de reflejar situaciones variables. Por lo que también se han de incluir los episodios de condiciones climatológicas adversas, al igual que calor y otras temperaturas extremas, provocados por la meteorología. En el mismo se identifican los riesgos, se describen y se analizan con el fin de plantear medidas de control apropiadas en la actividad productiva.

A la pregunta: ¿Cómo identificar los riesgos ante condiciones climatológicas adversas? En este caso hay que “identificar” el riesgo de fenómeno meteorológico adverso, con referencia a un criterio reconocido y de confianza, como es la información que ofrece la institución pública que esté establecida, sea a nivel estatal o su homóloga en el ámbito de la comunidad autónoma.

La información de esta entidad será la que aporte si hay mayor probabilidad de producirse la incidencia (es decir, el hecho meteorológico) y, además, de producirse el mismo, la contundencia o severidad de las consecuencias (es decir, la estimación del daño materializado ese incidente).

Lo fundamental, en todo caso, es garantizar la integridad de las personas trabajadoras. Evitar que exista una exposición innecesaria e indebida.

La empresa tiene que tener los medios preventivos adecuados para responder a estas obligaciones y garantías de indemnidad e integridad. Que pueden ser por medios internos de la empresa o la propia Ley 31/1995 señala que es función de los servicios de prevención:

- Artículo 31.3 Ley 31/1995, de 8 de noviembre

<<31.3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.>>

Por lo tanto, con medios propios o ajenos tiene que cumplirse desde la identificación de las situaciones, hasta la planificación de medidas. Con el correlato de la divulgación a todas las personas trabajadoras afectadas.

Medidas

- Formar a todo el personal y difundir las medidas frente a condiciones climatológicas adversas.
- Usar el TELETRABAJO donde se pueda.
- Adaptar los horarios de trabajo: ajustar horarios para evitar las horas de máximo rigor climático.
- Rotación de tareas: implementar rotaciones para limitar la exposición continua al calor. Turnando a las personas trabajadoras en aquellos puntos más adversos que no se hayan podido evitar.
- Descansos: establecer pausas regulares de descanso. Además, permitir la interrupción de la actividad para hidratarse o resguardarse de la condición climatológica adversa.
- Proveer zonas climatizadas, áreas frescas o con radiadores. Señalización de estas zonas y fácil acceso.
- Proveer de la vestimenta adecuada frente al calor extremo o al frío excesivo.

Protocolizar pautas de actuación en caso de presentarse alguna situación sobrevenida que pudiese poner en riesgo la salud de las personas trabajadoras expuestas a condiciones climatológicas adversas. El protocolo debe ser de fácil y rápida aplicación:

Artículo 9.2. Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero:

9.2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

Por tanto:

- Identificar la fuente de información que activa el protocolo: AEMET u otra entidad pública homóloga a la anterior.
- Señalar a partir de qué magnitud se ha de activar el protocolo.
- Garantizar que todas las personas trabajadoras van a tener la comunicación de la activación del protocolo en tiempo y forma. Teléfonos de empresa, móviles privados con la autorización para uso en caso de necesidad de activación del protocolo. Los avisos que se trasladan a la población en general por la autoridad competente.

A ello hay que añadir:

Plan de emergencia: desarrollar un plan de acción para situaciones de emergencia que requieran la evacuación ordenada de las instalaciones y con plena seguridad para las personas y equipos.

Plan para los primeros auxilios: asegurar que haya personal capacitado en primeros auxilios y acceso a equipos de socorro para caso de accidentes imprevistos.

El sistema de alerta de emergencias en el móvil

- El establecimiento de un sistema de aviso “bastante alarmante” y diferente al de otras notificaciones. Suele ser un sonido llamativo y estridente.
- Las alertas que se emiten por las CCAA se fundamentan en el sistema de alertas de la Dirección General de Protección Civil y Emergencias. Llevan la procedencia en el enunciado.
- Es-Alert.
- La forma de alerta rápida y a gran escala. Para la población en general con teléfono móvil. No requiere ni plataformas ni app.
- La tecnología que se va a utilizar es la del Cell Broadcast, que le va a permitir a Protección Civil usar emisiones de radio para hacer llegar mensajes a los móviles de los usuarios de una zona concreta. *Seguridad y emergencias*. Aquí dentro, puedes pulsar en la opción de *Alertas de emergencia inalámbricas* para acceder a la pantalla en la que deberías tener activada la opción de *Permitir alertas.

La representación legal de las personas trabajadoras

Es importante destacar los derechos de las personas trabajadoras, directas y a través de su representación legal.

En las empresas existe la representación unitaria: regulado en el Título II de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

- Los delegados de personal. Pueden ser a su vez delegado o delegada de prevención.
- Los Comités de Empresa. Por y entre los mismos se nombra a los delegados y delegadas de prevención.

Más los delegados sindicales, regulados por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece los derechos de información **y consulta y competencias sobre la “situación de la empresa”**.

A ello hay que sumar el Artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Consulta de los trabajadores.

<<1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) *La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.*
- b) *La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.*
- c) *La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.*
- d) *Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.*
- e) *El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.*
- f) *Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*
2. *En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.>>*

Documentar y motivar ante las propuestas de la empresa

Los informes que deban emitir los delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

(Artículo 36.3. Ley 31/1995, de 8 de noviembre)

Ir al trabajo o qué hacer si ya estás en el trabajo

Se suscita la controversia de qué hacer cuando hay la alarma de una situación climatológica adversa. Acudir al puesto de trabajo o permanecer en el domicilio particular atento a las instrucciones de las autoridades competentes.

Hay que poner énfasis en el deber general de la persona empleadora por mantener la integridad de las personas trabajadoras. Por lo que han de primar los criterios de seguridad y salud antes que los económicos.

En todo caso, hay que garantizar que, en caso de emergencia, las personas trabajadoras tengan la información, la formación y el protocolo aplicable para su caso.

Depende:



Las garantías si no se acude a trabajar

Si se suspende la actividad, el tiempo de trabajo puede ser recuperable, con el fin de evitar la exposición, a la vez que impedir que la persona trabajadora pierda la retribución.

Tenemos la experiencia de la medida en el periodo del Covid-19, la paralización de las actividades no esenciales para mitigar en lo posible la exposición, a través de un “permiso retribuido recuperable”, por lo que las personas trabajadoras no perderán su salario, pero tendrán que recuperar horas tras el estado de alarma.

- Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

Está la previsión en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 47.

En este supuesto la representación legal de las personas trabajadoras tiene un papel fundamental en la negociación de la medida.

Si se está en la actividad laboral y existe la inminencia del daño, es aplicable:

Riesgo grave e inminente

Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Artículo 21.

<<1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.>>

El contrato de trabajo puede suspenderse puntualmente por causas graves y justificables.

El Capítulo II en el artículo 1105 del Código Civil respecto de la naturaleza y efecto de las obligaciones dispone: **“Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o, que, previstos, fueran inevitables”**.

En prevención de riesgos laborales, la filosofía es que las situaciones de daño son previsibles y por tanto evitables o controlables mediante medidas planificadas que atenúen el daño.

Como por ejemplo el “riesgo extremo” al tener que usar carreteras sin las debidas condiciones para acceder a los centros de trabajo, o quien está obligado por su profesión a desplazamientos (transportistas, repartidores, profesionales con empleos vinculados a plataformas) ante situaciones meteorológicas extremas, pero identificadas y alertadas para que se hayan previsto medidas anticipatorias a los daños.

Suspensión del contrato por fuerza mayor

La Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

<<5. Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre

la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.

En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

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.

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.

7. Serán normas comunes aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y a los que estén basados en una causa de fuerza mayor temporal, las siguientes:

a) La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

b) La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, a que se refieren los apartados 3, 4, 5 y 6, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:

1.º El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.

2.º *La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.*

3.º *El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.*

c) *Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.*

d) *Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.*

Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

e) *Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

f) *La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo.>>*

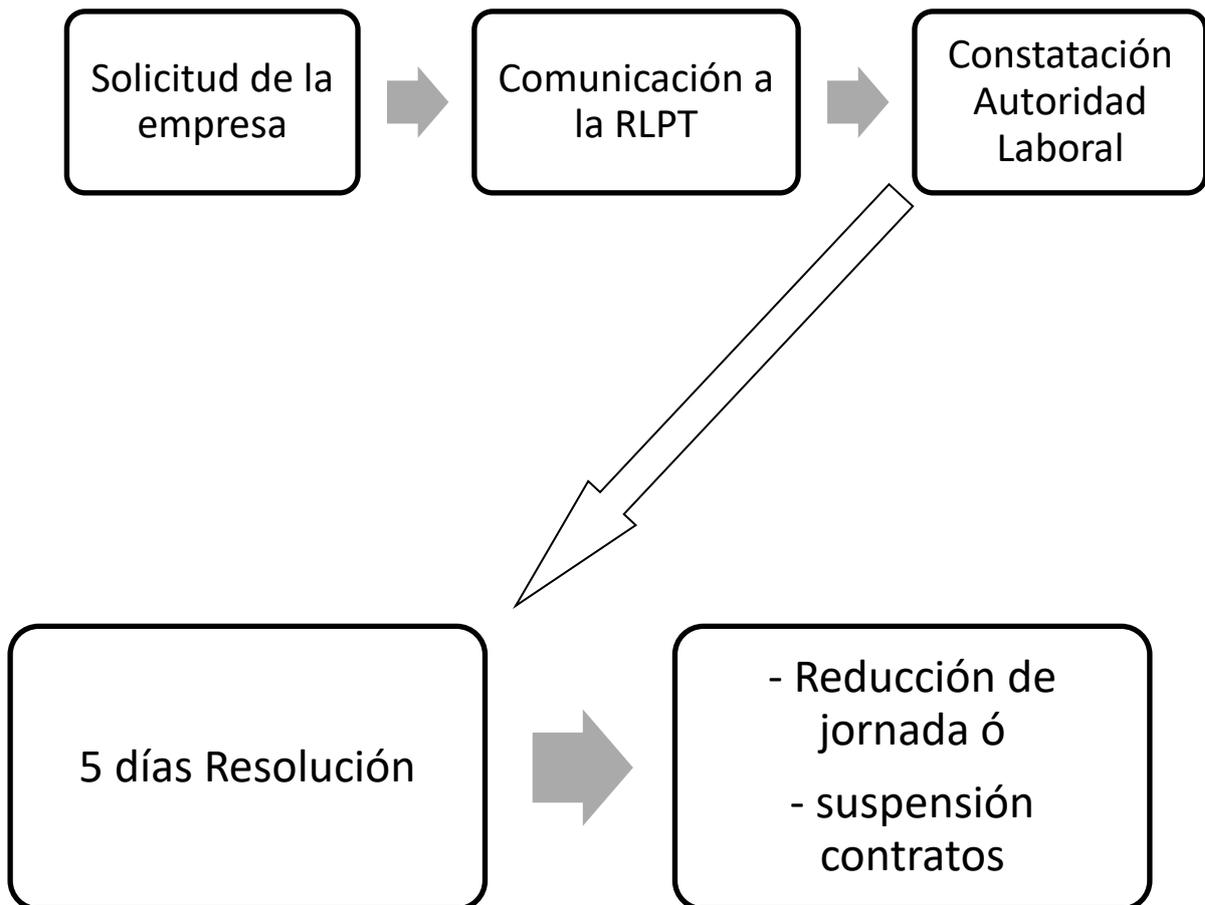
<<Art. 51.7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los

trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.>>



Infracciones y sanciones

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Sección 2.^a Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales

Artículo 12. Graves:

<<1. a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.>>

Es evidente la necesidad de incorporar en la evaluación de riesgos, aquellos debidos a las condiciones climáticas adversas y sus consecuencias.

<<14. No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.>>

24. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor

c) No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

Artículo 13. Muy graves:

8. a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

Responsabilidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales

Responsabilidad del empresario.

El art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, impone al empresario una serie de obligaciones, en medios y en fines, con el objetivo de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, reconociendo a la persona trabajadora el derecho a una protección eficaz en esta materia.

En este sentido, establece el artículo 42 de la LPRL que “el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.

La responsabilidad requiere:

- Existencia de daños al trabajador.
- Daños y perjuicios evaluables.
- Acción u omisión, consistente en un incumplimiento normativo, normalmente grave, por parte del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Culpa o negligencia empresarial.
- Dolo.
- Relación de causalidad entre la conducta empresarial y el daño producido.

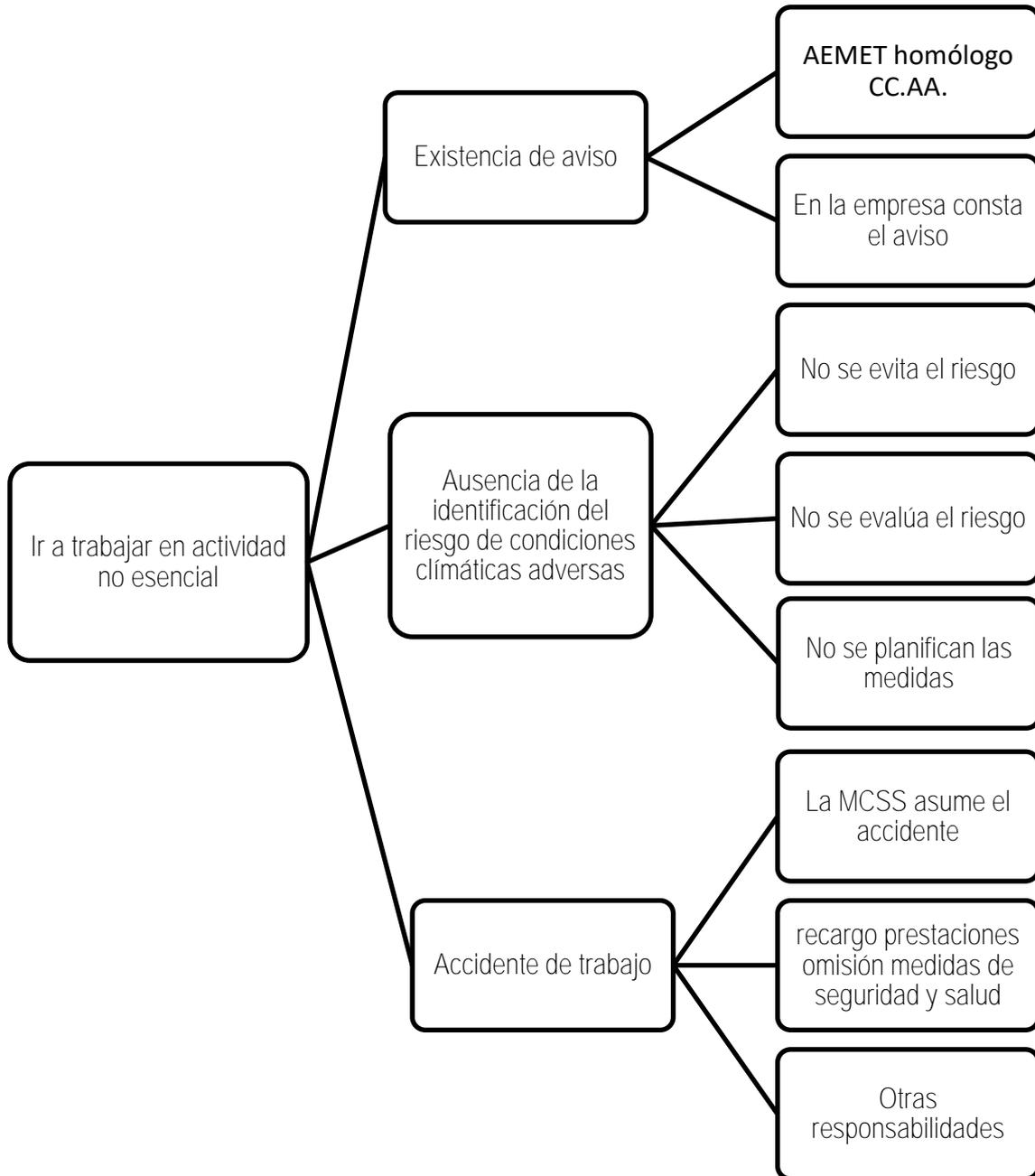
Tipos:

- Responsabilidad administrativa. El incumplimiento por el empresario de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales genera una responsabilidad administrativa. Ya hemos mencionado la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social que tipifica como infracciones las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan la normativa. Las sanciones son:
 - Económicas.
 - Cierre temporal de la actividad.
 - Prohibición de contratar con la Administración.

Todo ello sin perjuicio que también pueda exigirse responsabilidad a otros sujetos infractores, incluso al propio trabajador afectado que hubiera contribuido directamente en la comisión de la infracción empresarial.

- Responsabilidad penal. Son las siguientes:
 - Delito por la “puesta en peligro”, sin necesidad de resultados dañinos. Art. 316 a 318 del Código Penal.
 - Delitos de resultados:

- Delitos de lesiones.
- Delito de homicidio.
- Responsabilidad civil. El empresario puede quedar sujeto a una responsabilidad civil por la comisión de un delito o falta si de sus actos u omisiones se derivan perjuicios para terceros.
- Responsabilidad civil derivada de la penal. **Art. 1.902 del Código Civil:** *“las obligaciones que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal”*.
- Responsabilidad civil contractual. Cuando el empresario causare daño al trabajador como consecuencia de incumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, **será responsable de conformidad con el art. 1.101 del Código Civil:** *“quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas”*. **Se satisface con una indemnización** adecuada y proporcionada al daño producido.
 - Daño emergente. Lo que objetivamente se pierde en el presente.
 - Lucro cesante. Lo que se deja de ganar en el futuro por la pérdida tras el daño.
 - Daños morales.
- Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Figura híbrida entre **prestación e indemnización**. **Artículo 164 Ley General de la Seguridad Social.** *“Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”*. La responsabilidad del pago recaerá directamente sobre el empresario.



Algunas conclusiones

1. El cambio climático ha venido para quedarse, no es algo coyuntural, sino estructural, por lo que las empresas han de considerar esta variable en sus evaluaciones de riesgos.
2. El riesgo de fenómenos meteorológicos adversos es un riesgo como cualquier otro y sobre el que se tienen que aplicar estos principios de acción preventiva.
3. La evaluación de riesgos se establece, entre otras, con las magnitudes de probabilidad de la ocurrencia del hecho y severidad de las consecuencias. De ahí que para tener **“objetivados” estos criterios se ha de acudir a entidades públicas de reconocida solvencia.** En el caso de las condiciones climatológicas: AEMET o sus homónimas en las Comunidades Autónomas.
4. Las personas trabajadoras tienen el derecho a la integridad física, con el correlativo deber de la persona empleadora para garantizar tal derecho. Así se establece en los artículos 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
5. Las actividades en situaciones de emergencia por fuerza mayor tienen que identificarse **como “esenciales” o no esenciales. Para protocolizar qué hacer en caso de fuerza mayor** debida a emergencia climatológica adversa.
6. La clasificación anterior no se puede regir por criterios económicos o de beneficio productivo, sino por la aportación que la actividad tiene para la sociedad.
7. La opción de la suspensión de la actividad por causa de fuerza mayor está prevista en la normativa, por lo que hay que desarrollar lo indicado.
8. La alternativa del “permiso retribuido recuperable” permite a la persona trabajadora sufrir un menor impacto en la necesidad de suspender por causa de fuerza mayor su actividad laboral, para no perder la retribución que implica cesar en la actividad laboral. Permite a lo largo del año y con acuerdo, recuperar el tiempo de trabajo en periodos a futuro.
9. La representación legal de las personas trabajadoras tiene el derecho a ser informadas de las eventualidades que puedan afectar a la actividad. Teniendo a su vez, el derecho de propuesta a la empresa.
10. Lo **ideal es debatir y acordar “protocolos” para responder con garantías a las** circunstancias debidas a condiciones climatológicas adversas.
11. La decisión de abandono del puesto de trabajo por riesgo grave e inminente es un último recurso al que acudir en ausencia de una planificación previa de alternativas.
12. Lo más oportuno es negociar y acordar los protocolos, antes que tener que recurrir a la autoridad laboral para poner en su conocimiento los incumplimientos de la empresa.

13. En todo caso hay que garantizar la seguridad y salud en el trabajo y que las personas trabajadoras sepan y conozcan cómo reaccionar de forma rápida y sencilla ante las eventualidades por condiciones climáticas adversas.
14. Las cuestiones económicas se tienen que supeditar a las garantías de seguridad y salud de las personas trabajadoras.
15. Las responsabilidades por falta de medidas preventivas están definidas y los delitos por omisión de medidas o resultados de daño están tipificados.
16. El sindicato CCOO defenderá los derechos de las personas trabajadoras que vean vulnerados sus derechos a la seguridad y salud, y se puedan ver forzados a exponerse en condiciones de riesgo ante situaciones climatológicas adversas. El riesgo tiene que evaluarse y planificarse medidas por la empresa. La puesta en riesgo sin justificación alguna es una situación perseguible.
17. La ausencia de previsión, existiendo alarmas climatológicas, para suspender la actividad en caso de que no sea esencial y exponer a las personas en los centros de trabajo, en los desplazamientos por razón del trabajo o en los viajes de ida y vuelta al trabajo, pueden ser constitutivas de responsabilidades administrativas, penales y civiles. Incluyendo el recargo de prestaciones si se han omitido las evaluaciones de riesgos y las consiguientes planificaciones preventivas.
18. El sindicato CCOO velará por los derechos de las personas trabajadoras que tengan que **articular su defensa ante un “riesgo grave e inminente”**.
19. El sindicato CCOO exige a las Administraciones Públicas la puesta al día, la coordinación y la actuación pronta y con garantías ante la alarma de condiciones climatológicas adversas.

DE INTERÉS:

Tras los efectos de una DANA u otras condiciones climatológicas adversas, es importante que se reúna el comité de empresa, o la dirección con las personas delegadas de prevención de riesgos laborales con el fin de planificar la realización de una EVALUACIÓN específica de los riesgos tras la incidencia del daño en: la seguridad estructural, suelos, aberturas y desniveles, barandillas, ventanas, tabiques, puertas, portones, escaleras, rampas, instalaciones de lucha contra incendios, detectores, mangueras, extintores, pulsadores, señalización, instalaciones eléctricas, suministros de otras fuentes de energía, iluminación, vestuarios y lugares de descanso, espacio de primeros auxilios.

Aunque se tuviera la evaluación de riesgos y las revisiones periódicas, hay que volver a evaluar, con el fin de garantizar que las condiciones de trabajo no representan un peligro tras la emergencia.

Anexo I. Real Decreto-Ley 6/2024

Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante 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.

IMPORTANTE:

Artículo 25. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los procesos de incapacidad temporal, y pensiones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia.

1. Los procesos de incapacidad temporal producidos en el ámbito correspondiente a las localidades del anexo de este real decreto-ley, desde el 29 de octubre hasta el 30 de noviembre del mismo año, e iniciados como consecuencia de los siniestros descritos en el artículo 1 tendrán la consideración, con carácter excepcional, de situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente a efectos de la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social. Para esta consideración excepcional, estos procesos de incapacidad temporal serán codificados por el facultativo médico del Servicio Público de Salud con el código determinado por el Ministerio de Sanidad en coordinación con el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

A los procesos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo se les reconocerá tal condición sin que resulte de aplicación lo previsto en el artículo 156.4 a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Podrá causar derecho a esta protección excepcional la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

2. De igual forma, las pensiones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia, así como la prestación económica por incapacidad permanente parcial, cuyo hecho causante sea consecuencia de los siniestros descritos en el artículo 1, producidos en las localidades del anexo de este real decreto-ley, tendrán la consideración, con carácter excepcional, de situación asimilada a accidente de trabajo a los exclusivos efectos del cálculo de su cuantía económica. A las prestaciones económicas de incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de accidente de trabajo se les reconocerá tal condición sin que resulte de aplicación lo previsto en el artículo 156.4 a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Podrá causar derecho a esta protección excepcional la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta o asimilada a la de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

En conclusión:

a) Las contingencias comunes de trabajadores con fecha 29 octubre hasta el 30 de noviembre, como consecuencia de la DANA (a determinar por MAP): PRESTACIÓN ACCIDENTE DE TRABAJO. Atención por MAP y codificación específica para que se abone como accidente de trabajo. A similitud Covid19. Hace falta que el INSS traslade a

los sistemas públicos cómo codificar esta situación. Para que así se registre. Se supone para dar cobertura también a los problemas de salud mental que se deriven del impacto por las consecuencias de la DANA.

b) Accidentes de trabajo sin la excepción que se pueda entender de fuerza mayor. Como hemos trasladado en nuestros textos.

Anexo II. Real Decreto-Ley 7/2024

Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso 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.

Artículo 21. Prórroga de la validez de los certificados expedidos en el ámbito de la seguridad industrial.

Los certificados expedidos con base en los mantenimientos o inspecciones periódicas de la reglamentación de seguridad industrial, en instalaciones ubicadas en municipios previstos en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, cuyo periodo de vigencia finalice entre el 28 de octubre de 2024 y el 30 de abril de 2025, quedarán automáticamente prorrogados hasta el 1 de noviembre de 2025.

COMENTARIO:

En este punto creo que se tendría que hacer un esfuerzo adicional, sin coste, para comprobar la viabilidad de las instalaciones afectadas por las inundaciones y así garantizar que son seguras para su uso.

Se requiere en todo caso que se vuelva a realizar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, poniendo énfasis en el entorno de trabajo: seguridad estructural, instalaciones eléctricas y energéticas, viabilidad de los equipos de trabajo y protección personal.

Artículo 42. Ausencias justificadas y Plan Mecuida extraordinario.

1. Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguna de las causas relacionadas con la DANA siguientes y mientras duren las mismas:

a) Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de realizar la prestación laboral, como consecuencia del estado de las vías de circulación, del transporte público o del centro de trabajo, o como consecuencia de las órdenes, prohibiciones, instrucciones, recomendaciones o requerimientos realizados por las autoridades de protección civil, salvo que resulte posible el trabajo a distancia conforme al artículo 43.

b) Labores de traslado, limpieza o acondicionamiento del domicilio habitual, y de recuperación de enseres y otros efectos personales, hasta que se disponga de una solución habitacional estable y adecuada, así como la realización de los trámites para la obtención de documentos oficiales o públicos que solo puedan llevarse a cabo de manera presencial por parte de la persona trabajadora.

c) Desaparición de familiares, entendiéndose como tales al cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviviera con la persona trabajadora en el mismo domicilio, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente.

d) Fallecimiento de familiares. La duración del permiso del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores se extenderá desde el hecho causante hasta los cinco días hábiles siguientes al del sepelio.

COMENTARIO:

La Ley del Estatuto de los Trabajadores reconoce hasta el máximo de 4 días en la actualidad: << “Dos días” por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.>>

Se ha ampliado el plazo desde el hecho del fallecimiento hasta 5 días hábiles siguientes al del sepelio.

e) Atención de deberes de cuidado derivados de la DANA respecto del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviviera con la persona trabajadora en el mismo domicilio. Se entenderá que concurren deberes de cuidado cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el párrafo anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite cuidado personal y directo como consecuencia directa de la DANA.

Asimismo, se considerará que concurren deberes de cuidado cuando existan, relacionadas con los fenómenos meteorológicos adversos, o sus efectos, decisiones adoptadas por las autoridades competentes que impliquen cierre de centros educativos, o de cualquier otra naturaleza, que dispensaran cuidado o atención a la persona sobre la que concurren deberes de cuidado. También se considerará que concurren dichos deberes cuando la persona que, hasta el momento, se hubiera encargado habitualmente del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas directamente relacionadas con la DANA. El derecho previsto en esta letra es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

2. Los derechos establecidos en las letras c), d) y e) del apartado anterior se reconocerán también cuando los familiares de las personas trabajadoras residan en alguno de los municipios previstos en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, o el deber de cuidado se origine por las consecuencias de la DANA en esas localidades.

3. Los derechos anteriores tendrán la naturaleza de permisos retribuidos no recuperables y el periodo comprendido entre el hecho causante inicial, aunque se hubiera producido con carácter previo a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y la finalización de la causa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Durante ese periodo, la adopción de cualquier medida desfavorable para la persona trabajadora derivada del ejercicio de los derechos de ausencia será calificada como nula. Asimismo, se considerarán justificadas, a todos los efectos, las ausencias al trabajo por las causas del apartado 1, así como las faltas de puntualidad o las interrupciones de la jornada laboral que se deriven de las mismas.

4. Cuando, por circunstancias derivadas de la DANA, se deban atender deberes de cuidado distintos a los referidos en el apartado 1, las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente apartado:

a) El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con la DANA es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que deba dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración de la reparación de los daños ocasionados por la DANA.

COMENTARIO:

Son alternativas al trabajo físico en el centro de trabajo afectado por la DANA.

- Teletrabajo donde se pueda. Con los medios provistos por la empresa.
- Cambio de turno.
- Alteración del horario / flexibilidad.

- Organización del trabajo diferente a la habitual que se implante de “modo razonable y proporcionado”. Son dos términos jurídicos indeterminados “lo razonable” será aquello que se justifique racionalmente, se motive en base a la razón, por tanto, no arbitrario. Además, la medida tendrá que estar en relación con el daño por efecto de la DANA que se pretende mitigar para la continuidad del trabajo.

En todo caso la motivación podrá ser objeto de controversia por la RLPT en el caso que se interprete como una medida abusiva o carente de lógica.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren los deberes de cuidado previstos en este apartado, con la reducción proporcional de su salario. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

COMENTARIO:

La Ley del Estatuto de los Trabajadores establece la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de reducciones de jornada que lleguen a la totalidad de la misma, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. En el supuesto establecido en el artículo 37.6, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

c) En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en este apartado, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis de la DANA y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de

organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

5. Los derechos establecidos en el apartado anterior se reconocerán también cuando los destinatarios de los cuidados residan en alguno de los municipios previstos en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, o el deber de cuidado se origine por las consecuencias de la DANA en esas localidades.

6. Los derechos recogidos en este artículo serán aplicables a las relaciones laborales de carácter especial cuya regulación se remita, en cuanto al régimen de permisos, al Estatuto de los Trabajadores.

7. Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación de este artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. El ejercicio de los derechos previstos en este artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación, a todos los efectos.

Artículo 43. Obligatoriedad del trabajo a distancia.

1. En las empresas afectadas por la DANA, el trabajo a distancia será la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral preferente frente a otras medidas organizativas o de ajuste.

2. En los supuestos señalados en el artículo 42.1.a), las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar su jornada en modalidad de trabajo a distancia cuando el estado de las redes de comunicación lo permita, a no ser que ello resulte incompatible con la naturaleza de la prestación laboral. El mismo derecho será aplicable a las personas socias trabajadoras o de trabajo de las cooperativas, aunque sus estatutos no lo hubieran previsto.

3. Cuando el trabajo a distancia estuviera previsto en un acuerdo en vigor, las personas trabajadoras y las personas socias trabajadoras o de trabajo podrán requerir en todo caso la ampliación de ese régimen a toda la duración de su jornada de trabajo.

4. La imposibilidad de desarrollo de la actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia como consecuencia de la naturaleza de la prestación, por la carencia de equipamiento suministrado por la empresa a la persona trabajadora o la ausencia de cobertura o acceso a la red, dará lugar al derecho previsto en el artículo 42.1.a).

Artículo 44. Suspensiones totales o parciales de la actividad laboral y reducciones de jornada por causas de fuerza mayor.

1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan como causa directa los daños producidos por la DANA, así como las pérdidas de actividad indirectamente originadas por la misma, entre las que se encuentran las derivadas de las órdenes, prohibiciones, instrucciones,

recomendaciones o requerimientos realizados por las autoridades de protección civil, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas, incluidas las que afecten al desplazamiento de las personas trabajadoras al centro de trabajo, o las mercancías o falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor a los efectos de los artículos 47.5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral. No obstante, ese organismo procederá, en el caso de que no se solicite el informe, a la comprobación posterior del cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos y la concurrencia de la causa de fuerza mayor, en particular en los supuestos de pérdidas de actividad indirectamente originadas por la DANA.

La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

2. En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con la DANA, será de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima sexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

3. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de la obligación y el derecho de la persona socia trabajadora o de trabajo a prestar su trabajo y de reducción de jornada que afecten a las personas socias trabajadoras o de trabajo en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada y en el Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, salvo en lo relativo al plazo para la emisión del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirá por lo previsto en el apartado 1, párrafo segundo. En estos supuestos también será de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima sexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente, de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero.

Artículo 45. Protección por desempleo en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Cuando la prestación laboral propia del servicio del hogar familiar no pueda realizarse total o parcialmente, con carácter temporal y con motivo de la situación derivada de la DANA, procederá la suspensión total o parcial del contrato de trabajo o la reducción de la jornada. Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la prestación contributiva por desempleo con las especialidades previstas en la disposición adicional cuadragésima sexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La acreditación del hecho causante deberá efectuarse por medio de una declaración responsable firmada por la persona empleadora respecto de las cuales se haya producido la disminución total o parcial de servicio. En caso de que resulte imposible emitir la declaración responsable por parte de la persona empleadora, será válida a estos efectos la de la persona trabajadora. Artículo 46. Prohibición del despido y otras medidas de protección del empleo.

1. Las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas con ocasión de la DANA, así como aquellas que se acojan a las medidas contempladas en el artículo 44 del presente real decreto-ley, no podrán despedir por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del mencionado fenómeno atmosférico. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida y la calificación del despido como nulo.

2. En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas mencionadas en el apartado anterior tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento.

3. En el caso de las cooperativas, las asambleas generales de estas no podrán hacer uso de la habilitación recogida en el artículo 85.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, para reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor.

Artículo 47. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, por las causas a las que se refiere el artículo 44, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

Artículo 48. Normas especiales en materia de desempleo.

1. Las prestaciones contributivas por desempleo que se reconozcan como consecuencia de lo establecido en los artículos 44 y 45, serán solicitadas, respectivamente, mediante solicitud colectiva en el caso de personas trabajadoras y personas socias trabajadoras o de trabajo, o por la propia persona trabajadora del servicio del hogar familiar, y a las mismas se les aplicarán las medidas previstas en este artículo.

2. Si la persona trabajadora o persona socia trabajadora o de trabajo estuviera compatibilizando el trabajo que se ve afectado por la medida de suspensión del contrato o reducción de la jornada como consecuencia de los daños provocados por la DANA, con la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial, podrá continuar percibiendo el derecho previamente reconocido o solicitar la prestación regulada en la disposición adicional cuadragésima sexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si eligiera continuar percibiendo el derecho anterior, no podrá acceder con posterioridad a la prestación contributiva regulada en la citada disposición, si bien dejará de aplicarse a la cuantía de la primera la deducción que venía practicándose en función de las horas trabajadas en el trabajo afectado por la DANA, o, en su caso, se ajustará en función de la reducción de su jornada de trabajo. Si eligiera percibir la nueva prestación, el derecho anterior se suspenderá y podrá solicitar su reanudación tras finalizar la duración del nuevo.

3. Si la persona trabajadora o persona socia trabajadora o de trabajo afectada se encontrara, en la fecha de la suspensión del contrato o reducción de jornada, en situación de incapacidad temporal o de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal o la prestación por nacimiento y cuidado del menor hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo a efectos de solicitar la prestación contributiva.

4. La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación suspendida o afectada por la reducción de jornada como consecuencia de los daños producidos por la DANA.

5. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, serán de aplicación las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en función del promedio de las horas trabajadas en el trabajo que se ha visto afectado por los daños producidos por la DANA.

6. Las prestaciones que se reconozcan como consecuencia de los procedimientos de los artículos 44 y 45 serán compatibles con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantenga en la fecha de nacimiento del derecho o que se adquiera con posterioridad, en este último caso, previa deducción en su importe de la parte proporcional al tiempo trabajado.

7. No resultará de aplicación lo establecido en el último párrafo del artículo 269.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social a las prestaciones que se perciban durante el periodo en que los trabajadores se encuentren afectados por las medidas previstas en este real decreto-ley.

8. Las especialidades procedimentales que resulten precisas para la gestión de las prestaciones por desempleo se establecerán mediante resolución de la Dirección General del Servicio Público

de Empleo Estatal, de conformidad con el artículo 129.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 49. Plan de empleo para la contratación de personas desempleadas en las zonas afectadas por la DANA.

1. Para las labores de reconstrucción, el Servicio Público de Empleo Estatal distribuirá el importe de 50.000.000 euros entre los municipios afectados por la DANA del anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, a través de una concesión directa de subvenciones para financiar la contratación de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo.

2. Se autoriza al Gobierno para aprobar un real decreto para la concesión directa de subvenciones para financiar los costes salariales por todos los conceptos derivados de los contratos suscritos en el marco del programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, regulado en los artículos 41 a 46 del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

3. En su caso, el Servicio Público de Empleo Estatal tramitará la oportuna modificación presupuestaria para financiar esta medida.

Anexo III. Preguntas y respuestas ante fenómenos meteorológicos adversos

Prevención:

1. ¿Quién determina una emergencia climática en España?

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), **activa el aviso, siendo el de nivel “rojo” el que significa que existe un riesgo meteorológico “extremo”, con fenómenos no habituales de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto.**

Con esta información, las Comunidades Autónomas **emiten los “mensajes” de aviso a través del sistema ES-Alert con las diversas recomendaciones preventivas.**

2. **¿Qué hago si recibo un mensaje de alerta:** “no hay que salir a la carretera: no te pongas en peligro, porque en muchas zonas aunque no llueva hay acumulación de agua”, “los servicios de emergencia necesitan los viales libres para trabajar”, “la mayoría de las carreteras están cortadas o inundadas”. ¿Y tengo que ir a trabajar?

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo, *por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.*

En las empresas deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas. **Por lo que en el “plan de prevención” se incluirán las** medidas adecuadas a cada caso. Prima el deber de protección general y el consiguiente derecho de la persona trabajadora a no exponerse a situaciones de riesgo.

3. ¿Debe tener mi empresa, identificados y evaluados los riesgos por fenómenos meteorológicos adversos y de no hacerlo tiene sanción?

Sí existe la obligación.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En la Sección 2.^a Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. Artículo 12. Graves considera:

“1. a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

*b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre **prevención de riesgos laborales.**”*

En todo caso hay que distinguir si la actividad es:

- De las denominadas esenciales y, por tanto, tiene que realizar la actividad siguiendo un protocolo de medidas para garantizar que se minimizan los riesgos de sufrir daños y sólo se realizan aquellas actividades indispensables para la sociedad.
- De las que puede suspender su actividad adoptando medidas de protección tales como:
 - o Teletrabajo.
 - o Permiso retribuido recuperable.
 - o Ertres temporales.

4. Si estoy en mi puesto de trabajo y se percibe un riesgo grave e inminente por los fenómenos meteorológicos adversos, ¿qué debo hacer?

Una situación de “riesgo grave e inminente” sería aquella que es probable que se materialice en un futuro inmediato, pudiendo suponer un daño grave para la salud de las personas trabajadoras. Se han de dar tres requisitos de forma simultánea:

- Certeza de que se va a producir un daño. Avisos de AEMET.
- Gravedad del daño.
- Inmediatez de la situación de riesgo.

Una situación de riesgo grave e inminente obliga a una actuación inmediata para reducir o eliminar el riesgo, o caso de no ser posible, detener la actividad que pueda verse comprometida y abandonar el escenario de daño grave cierto e inminente.

El artículo 21.1. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que, en situaciones de riesgo grave e inminente, el empleador debe tomar medidas inmediatas para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad o abandonar el lugar de trabajo si es necesario.

En ausencia de instrucciones empresariales, los representantes de los trabajadores, siempre que así se acordara por la mayoría de ellos, pueden proceder a la paralización de la actividad, y la notificación de la situación a la Autoridad Laboral para que ésta actúe en 24 horas.

5. Si trabajo en una subcontrata dependiente de una empresa principal.
¿También se aplica la obligación de adoptar las medidas preventivas por fenómenos meteorológicos adversos?

Sí. De igual manera a las personas trabajadoras autónomas.

Constituye una infracción muy grave en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDL 5/2000, de 4 de agosto): “No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales”.

6. ¿Qué hago ante un riesgo grave e inminente como personal trabajador?

Primero comunicación del riesgo inmediato al superior jerárquico.

Segundo y en paralelo, abandonar el lugar y situarse en posición segura.

Tercero, si hay representantes legales de las y los trabajadores, comunicarles la situación de riesgo. Los representantes podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores y trabajadoras afectados por dicho riesgo. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, que, en un el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Es fundamental asegurar con documentación la situación y cualquier instrucción que recibas de la empresa para proteger tus derechos.

Reparación:

7. Si me accidento en el centro de trabajo como consecuencia de las condiciones climatológicas, ¿es accidente de trabajo?

Sí. En la actividad laboral hay que identificar el riesgo por fenómenos meteorológicos adversos, evitar los mismos y en caso de que no se pueda, se evaluarán y adoptarán las medidas de control para reducir la probabilidad o la severidad de las consecuencias.

Por tanto, es una situación previsible y si se produce un daño (que se podía evitar) es un accidente de trabajo. Que debe ser atendido por la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social si la empresa está adherida a una de las mismas.

8. ¿Si me accidento al ir o venir de mi puesto de trabajo?

También tendría la consideración de accidente de trabajo, en este caso “in itinere”. Se deben cumplir los cuatro criterios de:

- ámbito geográfico (camino habitual ida y vuelta al trabajo, sin interrupciones),
- cronológico (tiempo habitual de ida y regreso al trabajo),
- de idoneidad (usando medio de movilidad al trabajo adecuado) y,
- teleológico (relación del viaje con el trabajo ida o vuelta).

9. ¿Qué se entiende por fuerza mayor para exceptuar la consideración de accidente de trabajo?

Fuerza mayor extraña al trabajo se refiere a esos sucesos imprevistos o inevitables que están fuera del control del trabajador y que le impiden la realización de su trabajo. Dada su naturaleza inesperada, estas situaciones o acontecimientos imprevistos, totalmente inesperados, no guardan relación alguna con la labor que se esté realizando en el momento en el que los mismos ocurren.

A partir de la modificación de la Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Por el Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo, la empresa tiene obligación de tomar medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos. Las medidas derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Luego los efectos de fenómenos meteorológicos adversos identificados y evaluados dejan de ser sucesos imprevistos que no guardan relación con la actividad laboral.

Responsabilidad:

10. ¿Qué responsabilidades empresariales se derivan ante un daño como consecuencia o con causa en el trabajo?

- Responsabilidad administrativa por el incumplimiento por el empresario o empresaria de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Las sanciones son: económicas, cierre de la actividad o prohibición de contratar con la Administración.
- Responsabilidad penal. Son las siguientes:
 - Delito por la “puesta en peligro”, sin necesidad de resultados de daño. Art. 316 a 318 del Código Penal.
 - Delitos de resultados:
 - o Delitos de lesiones.
 - o Delito de homicidio.
- Responsabilidad civil. El empresario o empresaria puede quedar sujeto a una responsabilidad civil por la comisión de un delito o falta si de sus actos u omisiones se derivan perjuicios para terceros.
- Responsabilidad civil derivada de la penal. **Art. 1.902 del Código Civil:** “*las obligaciones que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal*”.
- Responsabilidad civil contractual. Cuando el empresario causare daño al trabajador como consecuencia de incumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, será responsable de conformidad con el art. 1.101 **del Código Civil:** “*quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas*”. **Se satisface con una indemnización** adecuada y proporcionada al daño producido.
 - o Daño emergente. Lo que objetivamente se pierde en el presente.
 - o Lucro cesante. Lo que se deja de ganar en el futuro por la pérdida tras el daño.
 - o Daños morales.
- Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Figura híbrida entre **prestación e indemnización**. **Artículo 164 Ley General de la Seguridad Social.** “*Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador*”. La responsabilidad del pago recaerá directamente sobre el empresario.

Protección:

11. ¿Qué es un ERTE por fuerza mayor?

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) es una medida de suspensión de contrato o reducción de jornada (aunque también cabe un ERTE en el que se pacte suspensión de contratos para algunos puestos y reducción de jornada para otros) que las empresas pueden aplicar en situaciones de fuerza mayor. Se regula en el artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1483/2012, que establece el procedimiento para despidos colectivos, suspensiones de contratos y reducciones de jornada.

Se requiere un abrir un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras para tratar de las medidas, las condiciones, afectación a jornada e impacto en el salario.

12. ¿Qué es un permiso retribuido recuperable?

Si se suspende la actividad, el tiempo de trabajo puede ser recuperable, con el fin de evitar la exposición, a la vez que impedir que la persona trabajadora pierda la retribución.

Tenemos la experiencia de la medida en el periodo del Covid-19, la paralización de las actividades **no esenciales para mitigar en lo posible la exposición, a través de un “permiso retribuido recuperable”, por lo que las personas trabajadoras no perderán su salario, pero tendrán que recuperar las horas no trabajadas tras el cese del estado de alarma.**

- Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, *por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.*

Está la previsión en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 47.

13. ¿Qué es un permiso retribuido por fuerza mayor?

El artículo 37.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (introducido por el Real Decreto-Ley 5/2023) establece que la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa

de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Útil para atender necesidades como consecuencia de la emergencia que son inaplazables.

14. Ante cualquier duda, ¿dónde puedo acudir?

CCOO tiene sus sedes a tu disposición.

Desde CCOO se prestará asesoramiento tanto en prevención de riesgos laborales, como en reparación del daño, en cursar las depuraciones de las responsabilidades o en el asesoramiento en la protección de las personas trabajadoras.

CCOO defenderá los derechos de las personas trabajadoras que vean vulnerados sus derechos a la seguridad y salud, y se puedan ver forzados a exponerse en condiciones de riesgo ante situaciones climatológicas adversas. El riesgo tiene que evaluarse y planificarse medidas por la empresa para evitarlos o mantenerlos controlados. La puesta en riesgo sin justificación alguna es una situación perseguible y condenable

La ausencia de previsión, existiendo alarmas climatológicas, para suspender la actividad en caso de que no sea esencial y exponer a las personas en los centros de trabajo, en los desplazamientos por razón del trabajo o en los viajes de ida y vuelta al trabajo, pueden ser constitutivas de responsabilidades administrativas, penales y civiles. Incluyendo el recargo de prestaciones si se han omitido las evaluaciones de riesgos y las consiguientes planificaciones preventivas.

El sindicato CCOO velará por los derechos de las personas trabajadoras para asegurar su defensa **ante un “riesgo grave e inminente”**.

El sindicato CCOO exige a las Administraciones Públicas la puesta al día, la coordinación y la actuación pronta y con garantías ante la alarma de condiciones climatológicas adversas.

No dudes en acudir a CCOO.