

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Ante catástrofes climáticas



ÍNDICE



■ ACCESO AL LUGAR DE TRABAJO

¿Qué ocurre si no puedo acceder a mi centro de trabajo porque han cerrado la carretera o el transporte público que uso para ir por un incendio o por una catástrofe climática?

¿Cómo disfruto de dicho permiso?

¿Puedo negarme a desplazarme al trabajo si las autoridades desaconsejan circular por mi zona?

■ CONFINAMIENTO Y RESTRICCIONES DE MOVILIDAD

¿Qué ocurre si me confinan en mi municipio y mi centro de trabajo está en otro municipio?

¿Puedo teletrabajar si me confinan, pero mi puesto no es teletrabajable habitualmente?

¿Qué pasa si mi empresa exige que acuda presencialmente pese al confinamiento decretado por las autoridades?

■ SUSPENSIÓN O CIERRE DE LA ACTIVIDAD

¿Qué ocurre con mi salario si mi empresa cierra temporalmente por daños o por orden de las autoridades? ¿Puede mi empresa aplicarme un ERTe por fuerza mayor debido a una crisis climática?

¿Qué es un ERTe por fuerza mayor?

¿Cómo se tramita un ERTe por fuerza mayor por emergencia climática?

¿Qué pasa si el centro de trabajo queda dañado y no puede reabrir en varios días o semanas?

¿Tengo derecho a cobrar mi jornada si la empresa decide cerrar preventivamente por alerta meteorológica?

■ PERMISOS Y AUSENCIAS

¿Tengo derecho a algún tipo de permiso retribuido si no puedo trabajar por causas climáticas ajenas a mi voluntad?

¿Qué pasa si tengo que ausentarme del trabajo para atender una emergencia familiar derivada de la crisis climática? ¿Existen pausas o adaptaciones horarias obligatorias en trabajos expuestos a temperaturas extremas?

¿Puede la empresa despedirme por ausencias reiteradas debidas a crisis climáticas?

■ TELETRABAJO

¿Puedo exigir teletrabajar temporalmente si mi empresa lo tiene implementado, pero no me lo ofrece durante la crisis?

¿Qué pasa si no tengo suministro eléctrico o conexión a internet en casa para teletrabajar durante la crisis?

¿Está la empresa obligada a facilitar medios para teletrabajar en situaciones de emergencia?

■ **CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y LABORALES**

¿Cómo afecta a mi cotización un periodo de ERTE por fuerza mayor climática?

¿Consume paro estar de ERTE?

■ **SEGURIDAD Y CONDICIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO**

¿Puedo negarme a trabajar si las condiciones (ola de calor, humo de incendio, tormenta) suponen un riesgo para mi salud?

¿Qué obligaciones tiene la empresa respecto a la seguridad frente a condiciones ambientales adversas (como olas de calor) si trabajo al aire libre?

¿Puede la empresa obligarme a trabajar en el exterior durante un episodio de riesgo grave (por ejemplo, humo de incendios)?



ACCESO AL LUGAR DE TRABAJO



¿Qué ocurre si no puedo acceder a mi centro de trabajo porque han cerrado la carretera o el transporte público que uso para ir por un incendio o por una catástrofe climática?

Tienes derecho a un permiso retribuido de hasta 4 días cuando la imposibilidad de acceder o transitar por las vías necesarias se deba a recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de las autoridades competentes (Protección civil, AEMET, Policía...), o a una situación de riesgo grave e inminente derivada de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Pasados esos 4 días, el permiso se prolonga mientras persistan las circunstancias, sin perjuicio de que la empresa pueda aplicar una suspensión del contrato o reducción de jornada (ERTE) por fuerza mayor (Art. 37.3.g ET)

¿Cómo disfruto de dicho permiso?

Los permisos previstos en el artículo 37 ET son de disfrute unilateral por parte de la persona trabajadora, solo tienes que avisar y justificar a tu empresa que haces uso de dicho permiso. Avisa a tu empresa a través del medio habitual de comunicación (correo electrónico, mensajería instantánea, plataforma de comunicación la empresa). Puedes justificar con carácter posterior al disfrute del permiso, por ejemplo, reenviando mensaje de “es-alert” o comunicación pública de la autoridad pública correspondiente.

¿Puedo negarme a desplazarme al trabajo si las autoridades desaconsejan circular por mi zona?

Sí, el permiso ampara la ausencia cuando existen recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento dictadas por la autoridad competente (Art. 37.3.g ET)

CONFINAMIENTO Y RESTRICCIONES DE MOVILIDAD



¿Qué ocurre si me confinan en mi municipio y mi centro de trabajo está en otro municipio?

Se aplica el mismo permiso retribuido de hasta 4 días, por las limitaciones o prohibiciones de desplazamiento establecidas por las autoridades (Art. 37.3.g).

¿Puedo teletrabajar si me confinan, pero mi puesto no es teletrabajable habitualmente?

Solo cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación lo permita (Art. 37.3.g). En ese supuesto, la empresa podrá autorizar el teletrabajo.

¿Qué pasa si mi empresa exige que acuda presencialmente pese al confinamiento decretado por las autoridades?

El derecho al permiso retribuido se mantiene mientras persistan las limitaciones o prohibiciones de desplazamiento fijadas por la autoridad competente, con independencia de que la empresa exija presencialidad (Art. 37.3.g). En otras palabras, la empresa no puede obligarte a acudir al puesto de trabajo si las autoridades no permiten tu tránsito hacia el lugar de trabajo.

SUSPENSIÓN O CIERRE DE LA ACTIVIDAD



¿Qué ocurre con mi salario si mi empresa cierra temporalmente por daños o por orden de las autoridades?

La empresa puede tramitar un Expediente de regulación de empleo (ERTE) por fuerza mayor temporal (Art. 47.5 o 47.6 ET), en cuyo caso la prestación económica del trabajador se rige por lo dispuesto para la prestación por desempleo, conforme al artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social (Art. 47.7.f).

¿Puede mi empresa aplicarme un ERTE por fuerza mayor debido a una crisis climática?

Sí, la empresa puede reducir la jornada o suspender los contratos por fuerza mayor temporal, previa constatación de la autoridad laboral. La fuerza mayor puede derivarse de impedimentos o limitaciones en la actividad de la empresa por decisiones de la autoridad pública (incluida la protección de la salud pública), o del mantenimiento —tras los 4 días del artículo 37.3.g— de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias, salvo que sea posible el trabajo a distancia (Art. 47.5 y Art. 47.6).

¿Qué es un ERTE por fuerza mayor?

El ERTE permite a la empresa suspender contratos o reducir jornadas de forma temporal cuando concurre una causa de fuerza mayor: un hecho externo, imprevisible o inevitable que impide o limita su actividad normal. No es un despido, volverás a trabajar cuando desaparezca la causa.

¿Cómo se tramita un ERTE por fuerza mayor por emergencia climática?

1. La empresa presenta la solicitud: La empresa dirige una solicitud a la autoridad laboral competente, adjuntando las pruebas que acrediten la emergencia climática: por ejemplo, la resolución de confinamiento o evacuación decretada por Protección Civil, el aviso de alerta roja de la AEMET, un informe de daños en las instalaciones, fotografías, partes de la Guardia Civil o Policía Local, etc. Al mismo tiempo, debe comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores.

2. Informe de la Inspección de Trabajo (con una excepción clave): Como norma general, la autoridad laboral pide informe preceptivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Pero en las emergencias climáticas, si la fuerza mayor deriva de una decisión de una autoridad pública —como una orden de confinamiento, evacuación o cierre por catástrofe—, ese informe de la Inspección no es obligatorio. Esto agiliza mucho el trámite, precisamente porque este tipo de emergencias exige respuestas rápidas.

3. Trámite de audiencia (si procede): Si en el expediente aparecen hechos o pruebas distintos de los aportados por la empresa, se da un trámite de audiencia a la empresa y a los representantes de los trabajadores, que debe resolverse en un solo día.

4. Resolución en 5 días. La autoridad laboral tiene un plazo máximo de 5 días desde que entra la solicitud para resolver. Su función se limita a constatar si existe o no la fuerza mayor alegada (en este caso, si la emergencia climática y sus efectos sobre la actividad quedan acreditados).

5. La empresa decide la medida. Constatada la fuerza mayor, es la empresa quien decide si suspende contratos, reduce jornadas, o extingue relaciones laborales, y durante cuánto tiempo. Este es un punto especialmente relevante en emergencias climáticas: la medida surte efectos desde la fecha del hecho causante (el día de la inundación, el incendio, el confinamiento), no desde el día de la resolución administrativa. Esto permite regularizar situaciones de forma retroactiva a cuando realmente ocurrió la catástrofe.

6. Comunicación final: La empresa traslada su decisión, con el calendario concreto de suspensión o reducción para cada trabajador, a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

7. Si no se constata la fuerza mayor: La empresa puede reconducir la situación hacia un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con el procedimiento ordinario de periodo de consultas (más largo y negociado).

¿Qué pasa si el centro de trabajo queda dañado y no puede reabrir en varios días o semanas?

Si la imposibilidad de acceder al centro de trabajo se mantiene transcurridos los 4 días de permiso, esta circunstancia puede constituir fuerza mayor temporal a efectos de suspensión de contratos o reducción de jornada, salvo que sea posible el trabajo a distancia (Art. 47.6).

¿Tengo derecho a cobrar mi jornada si la empresa decide cerrar preventivamente por alerta meteorológica?

Durante los primeros 4 días la ausencia está amparada como permiso retribuido. Si después la empresa tramita un expediente de suspensión o reducción por fuerza mayor, la persona trabajadora pasa a percibir la prestación por desempleo del artículo 267 de la LGSS, y no el salario ordinario de la empresa (Art. 37.3.g y Art. 47.7.f).

PERMISOS Y AUSENCIAS



¿Tengo derecho a algún tipo de permiso retribuido si no puedo trabajar por causas climáticas ajenas a mi voluntad?

Sí, hasta 4 días retribuidos por imposibilidad de acceder o transitar por las vías necesarias para acudir al centro de trabajo, por recomendaciones, limitaciones, prohibiciones de desplazamiento o riesgo grave e inminente derivado de catástrofe o fenómeno meteorológico adverso (Art. 37.3.g).

¿Qué pasa si tengo que ausentarme del trabajo para atender una emergencia familiar derivada de la crisis climática?

Tienes derecho a ausentarte por fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable tu presencia inmediata; estas horas de ausencia son retribuidas hasta el equivalente a cuatro días al año (Art. 37.9).

¿Existen pausas o adaptaciones horarias obligatorias en trabajos expuestos a temperaturas extremas?

Sí, el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, modificó el Real Decreto 486/1997 de lugares de trabajo para introducir una obligación específica frente a fenómenos meteorológicos adversos. En los trabajos al aire libre y en locales que por su actividad no puedan cerrarse, la empresa debe adoptar medidas de protección frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluidas las temperaturas extremas, basadas en una evaluación de riesgos que tenga en cuenta la tarea y las características de cada trabajador.

Cuando la AEMET (o el organismo autonómico competente) emite un aviso de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas ordinarias no bastan para proteger a los trabajadores, la adaptación de las condiciones de trabajo pasa a ser obligatoria, incluyendo la reducción o modificación del horario de la jornada prevista. Esta disposición se aplica a todos los centros de trabajo.

¿Puede la empresa despedirme por ausencias reiteradas debidas a crisis climáticas?

No, si te ausentas de tu puesto de trabajo por consecuencia de una incidencia climática y haces uso de los derechos que explicamos en este documento, tu empresa no puede despedirte.

TELETRABAJO



¿Puedo exigir teletrabajar temporalmente si mi empresa lo tiene implementado, pero no me lo ofrece durante la crisis?

No, la norma establece que la empresa "podrá" establecer el trabajo a distancia cuando la prestación sea compatible y las redes lo permitan; es una facultad empresarial, no una exigencia de la persona trabajadora (Art. 37.3.g).

¿Qué pasa si no tengo suministro eléctrico o conexión a internet en casa para teletrabajar durante la crisis?

El teletrabajo solo puede establecerse cuando el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo; si no es posible por falta de suministro o conexión, se mantiene la aplicación del permiso retribuido (Art. 37.3.g).

¿Está la empresa obligada a facilitar medios para teletrabajar en situaciones de emergencia?

Si la empresa establece el trabajo a distancia, debe observar las obligaciones formales y materiales de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en particular el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados (Art. 37.3.g).

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y LABORALES



¿Cómo afecta a mi cotización un periodo de ERTE por fuerza mayor climática?

Los beneficios en materia de cotización vinculados al expediente de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, están condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas (Art. 47.7.e).

Si tu empresa solicita un ERTE por motivos climáticos, estarás en situación asimilada al alta mientras dure el ERTE. Tu empresa tendrá que cotizar por ti, pero se podrá exonerar el 90% del importe de la cotización sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis LGSS (DA 44 LGSS).

¿Consume paro estar de ERTE?

Sí, estar en ERTE por fuerza mayor consume paro, salvo que una norma expresamente evite dicha circunstancia, como ocurrió durante la pandemia o la DANA.

SEGURIDAD Y CONDICIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO



¿Puedo negarme a trabajar si las condiciones (ola de calor, humo de incendio, tormenta) suponen un riesgo para mi salud?

Sí, cuando la persona trabajadora considere que su actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, tiene derecho a interrumpirla y, si es necesario, abandonar el lugar de trabajo (Art. 21.2 LPRL). Además, este derecho de paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente forma parte del derecho general del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud (Art. 14.1 LPRL). Los trabajadores y las trabajadoras o sus representantes no podrán sufrir ningún perjuicio por adoptar esta medida, salvo que hubieran actuado de mala fe o con negligencia grave (Art. 21.4 LPRL).

¿Qué obligaciones tiene la empresa respecto a la seguridad frente a condiciones ambientales adversas (como olas de calor) si trabajo al aire libre?

La empresa tiene el deber general de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, integrando la prevención en la empresa y adoptando cuantas medidas sean necesarias para su protección (Art. 14.2 LPRL). Entre los principios de la acción preventiva que debe aplicar están evitar los riesgos, evaluar los que no se puedan evitar, combatirlos en su origen y adaptar el trabajo a la persona (Art. 15.1 LPRL). Asimismo, el coste de estas medidas nunca puede recaer sobre la persona trabajadora (Art. 14.5 LPRL).

¿Puede la empresa obligarme a trabajar en el exterior durante un episodio de riesgo grave (por ejemplo, humo de incendios)?

No, si existe un riesgo grave e inminente la empresa está obligada a informar cuanto antes a las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia de dicho riesgo y las medidas adoptadas, y a dar las instrucciones necesarias para que, ante un peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores y las trabajadoras puedan interrumpir su actividad y abandonar de inmediato el lugar de trabajo; en ese caso no se les puede exigir que reanuden la actividad mientras el peligro persista, salvo excepción justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente (Art. 21.1.b LPRL). Si la empresa no adopta o no permite adoptar las medidas necesarias, los y las representantes legales de las personas trabajadoras pueden acordar, por mayoría, la paralización de la actividad afectada, comunicándolo de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral (Art. 21.3 LPRL).

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Ante catástrofes climáticas

UGT 

