

EDITORIAL

Las relaciones laborales ante las emergencias climáticas. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 8/2024

Labor relations in the face of climatic emergencies.
The reform of the Workers' Statute
by Royal Decree-Law 8/2024

José María Goerlich Peset

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València*

ORCID ID: 0000-0002-2910-2153

doi: 10.20318/labos.2025.9385

1. Introducción

Ha pasado algo más de medio siglo desde la publicación de *Los límites del crecimiento* (1972). En este informe, desarrollado por un grupo de científicos del MIT por encargo del Club de Roma, se pronosticaba que, de persistir la evolución previa en términos de demografía, industrialización, contaminación y explotación de recursos, en los siguientes cien años se alcanzarían aquellos. En sus posteriores actualizaciones se ha puesto de manifiesto que se han alcanzado ya. No es necesario insistir, por otro lado, en que su desbordamiento está provocando el serio problema del cambio climático. Con independencia del falso debate sobre su existencia y alcance, existe consenso internacional tanto sobre sus causas como sobre sus efectos. Así puede advertirse consultando las webs que las Naciones Unidas (<https://www.un.org/es/climatechange>) o la Unión Europea (https://climate.ec.europa.eu/climate-change_es) dedican al fenómeno.

Desde la perspectiva causal, el cambio climático se explica por el crecimiento, como consecuencia del desarrollo, de las emisiones de gases de efecto invernadero y su acumulación en la atmósfera. La sobreexplotación de los recursos del planeta –entre

* Conferencia pronunciada el 25 de febrero de 2025 en la Confederación Empresarial Valenciana. El texto se ha enriquecido con algunas observaciones de los participantes. Contribución asociada al Proyecto de Investigación “La transición a la economía respetuosa con el medio ambiente y consciente del cambio climático desde la perspectiva del derecho del trabajo individual y del empleo” (PID2021-124045NB-C33), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa.

otros, la deforestación— lo retroalimentan. En cuanto a los efectos, algunos tienen un ciclo más largo: el calentamiento global provoca procesos de desertificación y deshielo, con impactos directos innegables sobre la viabilidad de las especies animales y vegetales, así como en la habitabilidad de las zonas de ribera, donde se concentra gran parte de la población mundial. A ello se suman procesos de corta duración relacionados con fenómenos naturales de especial virulencia —olas de calor, vientos y lluvias— cuya intensidad y frecuencia se incrementarán, desplegando consecuencias adversas en personas, sociedades, empresas y sistemas económicos.

En este contexto, el desafío de la sostenibilidad se presenta como uno de los principales retos de nuestra época, pues afecta a la pervivencia de nuestra especie o, cuando menos, a la forma de vida que ha desarrollado. Buscarla requiere transformar nuestros sistemas productivos y sociales para detener los progresos del cambio climático, revertir sus efectos y solventar, en la medida de lo posible, los problemas ya generados. En este sentido, afrontar el reto demanda la adopción de políticas que abarcan dimensiones personales, sociales y económicas. De hecho, al referirse a estas políticas se utiliza el término «transición», con el que se pretende aludir a la magnitud y profundidad de los cambios requeridos. En el marco de este término, se encuadran tanto la transición energética, orientada a la descarbonización, como la ambiental, que comprendería, entre otros aspectos, estrategias de urbanismo, edificación, economía circular y alimentación.

Por supuesto, la transversalidad de las actuaciones dirigidas a garantizar la sostenibilidad trasciende con mucho el ámbito de las relaciones laborales. Pero estas tampoco quedan al margen. Ello es así, porque la idea de sostenibilidad incorpora dimensiones éticas y sociales. El consenso internacional y europeo coincide igualmente en que el abordaje de las diferentes transiciones a las que el género humano se enfrenta, (ambiental, energética, digital) pasa por una gobernanza que asegure que nadie queda atrás, como tantas veces se ha enfatizado ante episodios adversos recientes, comenzando con el de la pandemia que inauguró esta década. No se trata, en definitiva, de proceder a una transición sino de desarrollar una «transición justa», que garantice también la sostenibilidad social (Cairós Barreto, 2024). Esta idea se encuentra presente en la amplia documentación normativa y cuasi normativa que ha se ha producido en los diferentes ámbitos, tanto de carácter internacional (Rodríguez Bravo de Laguna, 2024) como europeo (Fotinopoulou Basurko, 2024).

Como no podía ser de otra manera, nuestra normativa interna se ha situado en este mismo horizonte. Cabe remontarse ya a la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, que define esta noción como “un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión social, y que garantice el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades” (art. 2). En este marco, entre los principios rectores recogidos en su art. 3 se incluyen, aparte la “extensión y mejora de la calidad de la educación e impulso de la formación continua”

(apartado 8), el “fortalecimiento y garantía del Estado social, que impone que “las Administraciones Públicas, en aras de la cohesión social, conciliarán el avance económico con la mejora de las prestaciones sociales y la sostenibilidad de su financiación” (apartado 9).

Más recientemente, y ahora ya con específica consideración del cambio climático, es posible traer a colación la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética. Su art. 1 fija los objetivos relacionados con las transiciones energética y ambiental, pero se propone acompañarlos mediante “la adaptación a los impactos del cambio climático y la implantación de un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente y contribuya a la reducción de las desigualdades”. Los diferentes mecanismos de actuación que contempla, el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (art. 17) y la Estrategia de Transición Justa (art. 27), se basan en esta misma idea. En concreto, esta última viene definida como un “instrumento de ámbito estatal dirigido a la optimización de las oportunidades en la actividad y el empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero y a la identificación y adopción de medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras y territorios en dicha transición”. Del mismo modo, la posible suscripción de convenios de transición justa (art. 28) busca fomentar la modernización económica pero también “la empleabilidad de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones”.

2. Cambio climático y derecho del trabajo

Ubicada la transición justa en este terreno, las normas laborales y de protección social tienen un papel claro en su desarrollo. No es por ello de extrañar la enorme importancia que la cuestión de las relaciones entre cambio climático y derecho del trabajo están adquiriendo en el actual debate jurídico-laboral. La reciente publicación de un análisis de síntesis (Cairós Barreto et al. [dir.] 2024), en el que se pueden encontrar suficientes referencias adicionales, exime de entrar en detalles al respecto. A los efectos que aquí interesa, estamos viendo como la interacción entre ambos tienen dos vertientes. De un lado, desarrolla una función más estructural, relacionada con la aportación del ordenamiento laboral a la nueva situación exigida por la sostenibilidad. De otro, afronta, en una dimensión mucho más episódica y coyuntural, la gestión adecuada de las emergencias derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

Por lo que se refiere a los aspectos estructurales, la reflexión jurídico laboral tiene un relativamente largo recorrido; y, más allá del análisis teórico, hemos visto como se empiezan a poner en marcha medidas normativas concretas o se proyectan para el futuro inmediato, si bien posiblemente habrá que profundizar en ellas o ampliar el campo de intervención. Es posible clasificar problemas e iniciativas distinguiendo los que se desarrollan en el nivel macro, y han de ser afrontados mediante políticas de mercado de trabajo, de los que pueden ponerse en marcha en el marco de cada organización empre-

sarial. Respecto de las primeras, al margen el aún no afrontado problema de las nuevas migraciones climáticas y la necesidad de encontrar nuevos yacimientos de empleo, para absorber los excedentes que puedan derivar de los procesos de descarbonización, hemos visto recientemente importantes avances en la gestión de las transiciones.

En este sentido, la reforma laboral de 2021 incorporó con carácter general al Estatuto la experiencia del uso de la regulación temporal de empleo durante la pandemia como mecanismo de defensa del empleo. Esta es la finalidad del nuevo art. 47 ET –y las normas concordantes de la LGSS– que posibilita el recurso a una combinación de medidas de reducción de jornada o suspensión, formación y ayudas públicas como alternativa a la extinción de contratos. Esta idea es aún más clara en el art. 47 bis ET que insta el mecanismo RED. En efecto, en su modalidad sectorial puede ponerse en marcha “cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras”; y parece bastante claro que tales “cambios permanentes” se relacionan también con el impacto de las transiciones climática y ambiental.

Así se advierte en las dos experiencias concretas que se han puesto en marcha hasta ahora. En su primera activación, para el sector de las agencias de viajes (Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo) se observa de forma colateral, puesto que la justificación se indica que “la crisis de la COVID-19 ha actuado como catalizador de tendencias existentes en el mercado con carácter previo a su aparición” que implican “nuevos modelos basados en el bienestar, la protección de la naturaleza, el turismo de aventura y el ecoturismo, el turismo cultural y la gastronomía, así como el turismo rural”. No se trata solo de “la adaptación a un funcionamiento cada vez más digital” sino también de la “búsqueda de un sistema bajo en emisiones”. Más claramente, la reciente activación en el sector de la automoción (Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre) se asocia, entre otros factores, a “la transición hacia la movilidad eléctrica”, esencial para el desarrollo de una nueva movilidad sostenible. En definitiva, “la industria de la automoción... se enfrenta a una transición hacia formas de transporte más sostenibles, siendo esto esencial para reducir la dependencia de los combustibles fósiles, mejorar la calidad del aire y cumplir los objetivos climáticos”.

Si consideramos la transición climática desde la perspectiva de las concretas organizaciones empresariales, cabe pensar, en primer término, en medidas vinculadas a la reducción de la jornada laboral y la racionalización de horarios. Sin entrar en la valoración de esta medida, lo cierto es que los trabajos previos a la presentación del proyecto de ley de reducción de jornada aluden a esta relación. El borrador de anteproyecto contrapone en su preámbulo “la congelación que ha sufrido la duración de la jornada” desde 1983 a “los compromisos inaplazables adquiridos por España en materia de descarbonización en el ámbito laboral”. Esta idea está por lo demás mucho más desarrollada en el Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria, que aborda la cuestión desde la perspectiva de las reglas sobre distribución del tiempo de trabajo, que podrían contribuir también a la descarbonización (2023, p. 32 ss.).

Un segundo aspecto se relaciona con el fomento de la movilidad sostenible. Comoquiera que una buena parte de los desplazamientos que se producen diariamente

tienen una motivación laboral, incorporar criterios de sostenibilidad en este terreno aparece como esencial. En este contexto, la expansión del teletrabajo tiene un impacto directo en este terreno. Como señala el preámbulo de la Ley 10/2021, de 9 de julio, “esta modalidad contribuye a disminuir la contaminación al reducir el número de desplazamientos y el uso de vehículos privados, lo que repercute positivamente en la eficiencia energética de las empresas”. De cara al futuro próximo, se proyectan nuevas reglas al respecto. Se ha vuelto a presentar un proyecto de ley sobre movilidad sostenible, cuyo trámite de enmiendas se cerró en octubre de 2024 y se encuentra pendiente de informe de la ponencia. En él se prevé la implantación de planes de movilidad sostenible para empresas de ciertas dimensiones (art. 27) y, sobre todo, una nueva reforma del art. 85.1 ET para impulsar el papel de la negociación colectiva en este terreno.

Finalmente, en el ámbito de la formación e información cabe destacar las medidas de información colectiva introducidas en la reforma estatutaria introducida por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre. En concreto, el art. 64.2.b) dispone la obligación de informar a la representación legal “sobre la situación económica de la empresa, la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo”. Por su parte, el art. 64.7.c) le abre la posibilidad de “colaborar con la dirección para implementar medidas que aseguren el mantenimiento e incremento de la productividad y la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos”. Seguramente esta dimensión ha de ser reforzada mediante una específica intervención normativa dirigida a la creación de un “deber empresarial de formación a las personas trabajadoras acerca de las mejores opciones para ser respetuosas con el medio ambiente en actividad productiva” (Fita Ortega, 2024).

Por lo demás, no hace falta insistir en que la importancia del objetivo perseguido y de los cambios que requiere impone que, tanto en un plano como en el otro, el diálogo social ocupe un papel de primer nivel en el momento de afrontar los cambios. Como se ha señalado en un reciente documento del CES, “la transición justa no solo impone obligaciones de actuación a la Administración, sino que implica también a las partes de las relaciones laborales, tanto desde el punto de vista del cumplimiento de las normas como del ejercicio de su autonomía colectiva. Y es necesario que cuente con la participación de los interlocutores sociales a través del diálogo social” (2024, p. 62).

3. La reforma estatutaria introducida por el RDL 8/2024

Como he indicado, además de atender estas funciones de carácter estructural, las normas laborales han de ofrecer soluciones para la atención inmediata de las situaciones derivadas de los fenómenos meteorológicos adversos. Esta cuestión constituye el objeto de la reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el

4 de noviembre de 2024. Como se desprende del largo título, la reforma se ubica dentro de las normas de urgencia dictadas para la atención de las necesidades derivadas de las catastróficas inundaciones de finales de octubre de 2024. En el inmediatamente anterior RDL 7/2024, de 11 de noviembre, se habían aprobado un conjunto de medidas adicionales a las primeras (RDL 6/2024) entre las que se incluían varias en materia de empleo (arts. 41 ss.) que construían, según su preámbulo, un “verdadero escudo laboral”. Dos semanas después, la norma que ahora nos ocupa da un paso más, procediendo su disposición final 2ª a modificar varias reglas estatutarias para afrontar este tipo de fenómenos “con carácter permanente y estable”.

La razón de esta reforma se encuentra, como indican las consideraciones preliminares del RDL 8/2024, en la doble constatación de la intensidad que alcanzan estas emergencias climáticas y de su creciente frecuencia. En este sentido, se destacan, de un lado, “las catastróficas consecuencias de los fenómenos atmosféricos” y, de otro, su “previsible recurrencia” e incluso “la cada vez más frecuente afectación de la crisis medioambiental a las relaciones de trabajo”. Esta idea permite conectar la DF 2ª RDL 8/2024 con el precedente Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, que, en su larguísimo título hacía referencia a la “prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas” y cuyas consideraciones preliminares, además de recordar la muerte de un trabajador de 60 años por golpe de calor mientras desarrollaba su prestación, hacían las mismas reflexiones. Se destacaba entonces como el cambio climático “conlleva un aumento general de las mismas (las temperaturas) y cambios cada vez más extremos”, sin que sea “posible concebir este fenómeno como un hecho aislado, sino como una tendencia creciente que llevará a que escenarios como el actual se reproduzcan cada vez con más frecuencia”. Como precedente más inmediato, hay que señalar las previsiones de los arts. 41 ss. RDL 7/2024, el citado “escudo laboral” frente a la DANA, hasta el punto de que se ha indicado que la nueva norma “confirma esa esencia estructural que se desprendía de alguna de las medidas teóricamente coyunturales que contenía el precedente RDL 7/2024, que revela, desde la norma, la consciencia de que el cambio climático traerá más episodios meteorológicos adversos como el acaecido” (Miñarro Yanini, 2024). Es en este contexto en el que se ubica la DF 2ª RDL 8/2024.

No debe pensarse que los problemas productivos derivados de la meteorología no hayan sido objeto de consideración hasta la fecha. Desde antiguo, su tratamiento se ha ubicado en el terreno de la fuerza mayor. Podemos remontarnos a la LCT-1931, cuyo art. 88.5ª, establecía como causa de extinción del contrato la “fuerza mayor que imposibilite el trabajo por una de las siguientes causas: incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumultos o sediciones, y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o, habiéndolo previsto, no se haya podido evitar”. Con posterioridad, el recurso a la regulación temporal de empleo por fuerza mayor se ha utilizado habitualmente para mitigar los efectos devastadores que los eventos naturales provocan en infraestructuras productivas y comunicaciones. La jurisprudencia contenciosa, encargada de enjuiciar estas cuestiones hasta principios de este siglo, aporta ejemplos de ello en caso de nevadas que impi-

den el acceso al centro (SSTS 12 noviembre 1986 RJ\1986\6191, 22 diciembre 1986 JUR\1986\3313, o 25 julio 1989 JUR\1989\2970), bajas temperaturas que impiden el funcionamiento de la maquinaria (STS 9 mayo 1988, JUR\1988\5563), o lluvias que exceden la normalidad e impiden el aprovisionamiento de la empresa (STS 23 junio 2003, rec. 2443/1999). En este contexto, la fuerza mayor ha cumplido su misión tradicional en la teoría de las obligaciones de distribuir los riesgos de las obligaciones que se integran en el contrato de trabajo (cfr. art. 1105 CC).

Las modificaciones introducidas en el Estatuto por la DF 2ª RDL 8/2024 se sitúan en una perspectiva diferente pues se orientan a garantizar la seguridad de las personas ante los fenómenos meteorológicos adversos. En los cuatro párrafos del preámbulo dedicados a explicarla se alude a la “protección de la seguridad y salud”, a la garantía de “la seguridad de las personas trabajadoras y las empresas”, a la evitación de poner “en riesgo su integridad” e incluso a la posibilidad de incurrir en un “negacionismo climático peligroso para quienes trabajan” si la regulación no se afronta. Con esta finalidad, pues, de preservar la integridad de las personas, se introducen cuatro nuevas reglas en el ET. En primer lugar, se crea lo que se ha dado en llamar «permiso climático», previsto para los casos de “imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso” (art. 37.3.g ET). En segundo lugar, este nuevo permiso parece alterar, de alguna manera, los criterios tradicionales respecto al recurso a la regulación temporal de empleo por fuerza mayor. Los nuevos párrafos que se añaden al art. 47.6 ET implican, de acuerdo con el preámbulo, que, de manera complementaria, “cuando estas situaciones se alarguen debe preverse su consideración como causa de fuerza mayor a efectos de suspensión de contratos y reducciones de jornada”. En otro orden de consideraciones, se contempla la tutela colectiva de la seguridad de las personas, definiéndose nuevas competencias para la representación del personal y fortaleciendo el papel de la negociación colectiva. Se introduce así un nuevo derecho de información a favor de la representación legal cuyo objeto son “las medidas de actuación previstas en caso de activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos” (nuevo art. 64.4.e] ET). En fin, mediante un párrafo añadido al art. 85.1 ET, se establece una nueva obligación de negociar referida a “protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”.

La reforma no inventa nuevas categorías; afirma, al contrario, que se utilizan “los mecanismos tradicionales” del derecho del trabajo para atender las necesidades derivadas de los fenómenos meteorológicos adversos. Sin embargo, aspira a ser profundamente innovadora puesto que “todo lo anterior dotará al ordenamiento laboral español de unos instrumentos únicos e inéditos frente a las consecuencias de la crisis climática”. A buen seguro lo son, si bien es posible que la filosofía en la que se sustentan sea, cuando menos,

discutible. Volveré más adelante sobre esta cuestión. Lo que en modo alguno es cierto es que se hayan previsto “soluciones que permitan que las empresas y las personas trabajadoras puedan llevar a cabo sus actividades en condiciones de seguridad jurídica” ni que se hayan establecido “reglas claras” respecto al funcionamiento de las diferentes instituciones implicadas. La elevada autocomplacencia del legislador sobre este particular no está, en mi opinión, justificada. Como veremos a continuación, no es fácil admitir que las nuevas reglas sean claras; y ello al menos en tres sentidos diferentes: no lo son consideradas en sí mismas, tampoco en las relaciones que establecen entre ellas, ni, en fin, en su inserción en el conjunto del ordenamiento, esto es, en sus interacciones con las normas preexistentes.

4. El nuevo permiso climático

Centrándonos de entrada en el nuevo permiso climático, dada su ubicación en el art. 37.3 ET, no es complicado alcanzar la conclusión de que las ausencias al trabajo amparadas por él resultan retribuidas. Algo más problemática es la cuestión de su duración. Ciertamente, se alude a cuatro días; pero, en realidad, tiene una duración variable, vinculada, de un lado, a la duración de los efectos del evento que lo motiva y, de otro, a las posibilidades y a la actuación de la empresa en relación con la incoación de expediente de regulación temporal de empleo. En el primer sentido, recuérdese que el art. 37.3.g) viene encabezado por un significativo “hasta” —que implica que no existe un acceso automático a la interrupción durante cuatro días—; en el segundo, el último inciso de su primer párrafo abre expresamente la posibilidad de que, una vez transcurridos los cuatro días, se prolongue “hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6”. Nada se nos dice en todo caso respecto a si los cuatro días son naturales o laborables. Lo razonable es, desde luego, lo primero. Soy consciente de que esta idea se mueve en sentido contrario a lo que parece doctrina jurisprudencial consolidada. Sin embargo, hay que observar las peculiaridades de la causa. Los restantes permisos contenidos en el art. 37.3 ET son estrictamente individuales; por el contrario, las ausencias climáticas tienen una inequívoca connotación colectiva, de ámbito empresarial o superior. En este contexto, computar por días laborables hace aparecer diferenciaciones poco claras entre quienes prestan sus servicios, en razón de la distribución de su tiempo de trabajo y dificulta la posterior gestión colectiva de la regulación de empleo. Por lo demás, la finalidad que se persigue no se pone en peligro puesto que, de persistir situaciones de riesgo, las personas quedarán igualmente protegidas en su integridad al pasar a la regulación de empleo.

En todo caso, los dos grandes problemas interpretativos que suscita el nuevo permiso se relacionan con la delimitación del supuesto y con el ámbito subjetivo de aplicación. Comenzado por aquella, cabe observar que se activa en dos casos diferentes. Se alude, de un lado, a la “imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las

vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes”; y de otro, a la concurrencia de “una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso”.

La primera causa nos obliga a determinar quiénes son las mencionadas autoridades y en qué modo se establecen tales medidas. En el inmediato precedente del precepto (art. 42.1.a] RDL 7/2024), se hablaba de “órdenes, prohibiciones, instrucciones, recomendaciones o requerimientos realizados por las autoridades de protección civil”. Esta última mención no está presente en el nuevo art. 37.3.g) ET lo que impone su identificación. Ello no parece difícil en relación con las “limitaciones o prohibiciones”, que podemos encontrar en varias fuentes. De entrada, la normativa de estados constitucionales excepcionales (Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, sobre estados de alarma, excepción y sitio), prevé, si se declara el estado de alarma, la posibilidad, entre otras cosas, de “limitar la circulación o permanencia de personas o vehículos en horas y lugares determinados, o condicionarlas al cumplimiento de ciertos requisitos” (art. 11.a]). De igual forma, en el estado de excepción se contemplan igualmente medidas de restricción de la libertad ambulatoria (art. 20). Por otro lado, cabe traer a colación la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. En el marco de la garantía de una “respuesta adecuada ante los distintos tipos de emergencias y catástrofes originadas por causas naturales o derivadas de la acción humana” que constituye el objeto de este sistema (art. 1.1), las autoridades competentes en la materia, aparte otras muchas posibilidades de actuación, pueden “proceder a la requisa temporal de bienes, así como a la intervención u ocupación transitoria de los que sean necesarios y, en su caso, a la suspensión de actividades” (art. 7 bis 3). Por último, en materia de tráfico, el Ministerio del Interior, a través de la Jefatura Central de Tráfico y la Guardia Civil (art. 6) es competente para acordar “el cierre a la circulación de carreteras o tramos de ellas por razones de seguridad o fluidez del tráfico o la restricción en ellas del acceso de determinados vehículos por motivos medioambientales, en los términos que reglamentariamente se determine” (art. 5.n] Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, texto refundido aprobado por RDLeg. 6/2015). La competencia, junto con las restantes en la materia, puede ser objeto de transferencia a las Comunidades Autónomas y es asumida por los ayuntamientos en el caso de las vías urbanas.

En cuanto a “recomendaciones”, tras la desaparición de su asociación con las autoridades de protección civil, es posible pensar que se incluyen entre ellas las emitidas por las autoridades especializadas en meteorología. A esta conclusión podría llegarse sobre la base de dos datos. De un lado, los estatutos de la Agencia Estatal de Meteorología aprobados por RD 186/2008, le encomiendan como primera misión “la elaboración, el suministro y la difusión de las informaciones meteorológicas y predicciones de interés general para los ciudadanos en todo el ámbito nacional, y la emisión de avisos y predicciones de fenómenos meteorológicos que puedan afectar a la seguridad de las personas y a los bienes materiales” (art. 8.a]). Conforme al *modus operandi* de la agencia, contenido en el Plan Nacional de predicción y vigilancia de fenómenos meteorológicos adversos

(METEOALERTA)¹, estos avisos, de diferentes niveles según su gravedad (amarillo, naranja, rojo), incluyen recomendaciones dirigidas a la población. De otro lado, no es la primera vez que se utilizan para delimitar cuestiones relacionadas con la protección de seguridad y salud laborales. Recuérdese que hace referencia a ellos la DA única del RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, añadida por el ya citado 4/2023, de 11 de mayo, que aborda, entre otras materias, la “prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas”. En efecto, conforme a su apartado 3, es “un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo” el que desencadena la obligación de adaptación de las condiciones de trabajo en el supuesto de trabajos al aire libre.

En todo caso, la equiparación de estas “recomendaciones” a las “limitaciones o prohibiciones” plantea muchos problemas, fundamentalmente desde la perspectiva de la seguridad jurídica. No voy a entrar en el muy obvio relacionado con la fuente formal que las regula, un documento elaborado por funcionarios de AEMET, con el visado de la presidencia de la Agencia. Al margen de ello, resulta preocupante su utilización directa para resolver el problema que afronta el legislador. Y ello por varias razones. En primer lugar, aunque las alertas se dirigen también a los particulares, su principal destinatario son las autoridades de protección civil. En esta línea, el plan Meteoalerta es muy claro: su objeto “es facilitar a todos los ciudadanos y a las instituciones públicas, muy singularmente a las autoridades de Protección Civil, la mejor y más actualizada información posible sobre el peligro de los fenómenos meteorológicos adversos” (p. 4). Por otro lado, las recomendaciones derivadas de los avisos están plagados de conceptos indeterminados: por ejemplo, en el nivel rojo la recomendación no es “no viaje”, si no “no viaje salvo que sea estrictamente necesario”. En realidad, las recomendaciones pasan siempre por esperar el criterio de las autoridades, incluso en los avisos más graves. En los niveles inferiores las recomendaciones son ESTÉ ATENTO (amarillo) y ESTÉ PREPARADO (naranja), atendiendo en ambos casos a la “predicción meteorológica más actualizada”; en el más alto (nivel rojo), es, literalmente, “tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades”. Por último, aunque no por ello menos importante, no queda claro cuáles son los niveles de alerta que activan el permiso. Poco antes de la aprobación del RDL, seguramente sobre la base de lo que se aprobó en 2023 para los trabajos al aire libre, se ha dado por supuesto que desde el nivel naranja (“el peligro es importante”) es posible ejercitar la facultad de abstenerse *ex art.* 21 LPRL (Vila Tierno, 2024; también, Baylos Grau, 2024, que incluso parece considerar el amarillo). Si así fuera, el nuevo permiso tendría una amplitud extraordinaria. Seguramente hay que distinguir los trabajos al aire libre, que tienen su regulación especial, de los restantes, sin que sea posible extender el régimen establecido para aquellos a la totalidad de las situaciones. De este modo, una interpretación razonable confinaría el alcance del nuevo permiso a las alertas de nivel

¹ Texto completo accesible en https://www.aemet.es/documentos/es/eltiempo/prediccion/avisos/plan_meteoalerta/plan_meteoalerta.pdf (consulta 20 febrero). Puede accederse igualmente a través de la web de la AEMET (https://www.aemet.es/es/lineas_de_interes/meteoalerta).

rojo, que son las únicas en las que hay una específica recomendación, aunque, como hemos visto, imprecisa, sobre los desplazamientos.

En cuanto al segundo supuesto, se relaciona con la “situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso”. Su presencia en el nuevo art. 37.3.g) ET puede vincularse con el doble tratamiento de las ausencias introducido por el precedente RDL 7/2024. De un lado, su art. 41 equiparaba “la situación excepcional provocada por la DANA” al “riesgo grave e inminente a los efectos previstos en el artículo 21.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales” de modo que se reconocía el “derecho a las personas trabajadoras y a las personas socias trabajadoras y de trabajo a interrumpir su actividad, abandonar el lugar de trabajo y no acudir al mismo”; y, de otro, el art. 42.1 reconocía una serie de permisos entre los que se incluían los relacionados con la “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” (letra a).

Pero, a diferencia con la solución previa, ahora el riesgo grave se incorpora al permiso. Y con ello se abre una delicada cuestión: la de deslindar la nueva regla de la anterior que reconoce el 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” (art. 21.2 LPRL). Sabemos que la aplicación de este precepto no está exenta de problemas desde la perspectiva del control judicial *a posteriori* de las decisiones adoptadas por los trabajadores, como se ha puesto de manifiesto recientemente (Basterra Hernández, 2024). Pero no parece que su nueva tipificación como permiso retributivo contribuya a solucionar este problema; al menos, no lo hace de forma decisiva: la ubicación en el terreno del art. 37.3 ET no exime a quien lo ejercite de proceder al “previo aviso y justificación” al que alude el párrafo que lo encabeza. Tampoco parece, por otro lado, que el doble tratamiento se relacione con unos efectos retributivos diferenciados. El permiso, como he indicado, es retribuido; pero también lo es el ejercicio del derecho del art. 21 LPRL pues normalmente se entiende que la inmunidad del art. 21.4 LPRL incluye la percepción del salario (por todos Sala Franco, 2019, p. 110). Habida cuenta de lo anterior, seguramente hay que pensar que el riesgo grave e inminente del art. 37.3.g) ET se diferencia del contemplado por el art. 21 LPRL por el ámbito en el que surge. Aunque, como veremos, no sea algo completamente seguro, este último parece pensar fundamentalmente en los que se originan en el lugar de trabajo, una vez ha comenzado la prestación. De hecho, para definir el alcance del derecho se utiliza en dos ocasiones la expresión “interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo” y, en otra, se alude a “la paralización de la actividad”. Quizá por ello, para afrontar la situación derivada de la DANA el art. 41 RDL 7/2024 procedió a ampliar expresamente su ámbito (“a interrumpir su actividad, abandonar el lugar de trabajo y no acudir al mismo”). De este modo, lo que añadiría el art. 37.3.g) ET sería la posibilidad de valorar los riesgos graves e inminentes que puedan existir en el

exterior del centro. Pero, si esto es así, poco añade al primer supuesto: debemos admitir la existencia de supuestos de riesgo grave e inminente en el exterior del centro para el que no existan recomendaciones, limitaciones o prohibiciones emanadas de las autoridades competentes. No es posible descartar que existan, aunque no es fácil imaginarlos.

Por último, aunque no por ello menos importante, no deja de ser llamativo que el permiso se reconozca de forma universal, para todas las personas contratadas en régimen laboral, sin introducir matices ni excepciones en atención a las actividades que prestan. Es posible que se haya considerado suficiente para atender los servicios esenciales para la comunidad con la diferenciación entre función pública y contratación laboral. El art. 37.3.g) ET se aplica solo en este último ámbito puesto que el RDL 8/2024 no ha procedido a una reforma en paralelo del Estatuto Básico del Empleado Público, como se ha hecho en otras ocasiones. Pero si es así, es una aproximación claramente insuficiente: por un lado, no todos los funcionarios desarrollan actividades vinculadas a los servicios esenciales y no se acaba de entender la razón por la que sus personas quedan expuestas a las emergencias climáticas; por otro, y sobre todo, la prestación de tales actividades puede quedar en manos de personal laboral, tanto si trabajan en el marco del EBEP como si lo hacen para empresas concesionarias o contratistas de servicios públicos. En ambos casos, el nuevo precepto resulta de aplicación, por vía directa en el segundo y por la remisión del art. 51 EBEP en el primero.

En situaciones formalizadas, la normativa aplicable permite orillar este problema. Si se llegara a la declaración del estado de alarma, el art. 9 LO 4/1981 dispone que “las Autoridades civiles de la Administración Pública del territorio afectado por la declaración, los integrantes de los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, y los demás funcionarios y trabajadores al servicio de las mismas, quedarán bajo las órdenes directas de la Autoridad competente en cuanto sea necesaria para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza”. De manera similar, la Ley 17/2015 en materia de protección civil, contiene herramientas para solventar el problema. No me refiero tanto al art. 7 bis 2, que piensa en la imposición de prestaciones personales obligatorias más que en la continuidad de las relaciones de servicios que aquí interesan. Mucho más útil en este terreno, es la regulación sobre “servicios de intervención y asistencia en emergencias de protección civil” (art. 17), previamente identificados en la Red Nacional de Protección Civil (art. 9.2), que incluyen “Servicios Técnicos de Protección Civil y Emergencias de todas las Administraciones Públicas, los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento, y de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, los Servicios de Atención Sanitaria de Emergencia, las Fuerzas Armadas y, específicamente, la Unidad Militar de Emergencias, los órganos competentes de coordinación de emergencias de las Comunidades Autónomas, los Técnicos Forestales y los Agentes Medioambientales, los Servicios de Rescate, los equipos multidisciplinares de identificación de víctimas, las personas de contacto con las víctimas y sus familiares, y todos aquellos que dependiendo de las Administraciones Públicas tengan este fin”. El problema es, de nuevo, la activación del permiso a partir de

“las recomendaciones”, si estas incluyen las de carácter meteorológico, que, como hemos visto, no implican la intervención directa de las autoridades competentes y que aunque repugne al sentido común, podrían plantear interrogantes en este plano.

5. Las complejas relaciones entre el permiso climático y otras instituciones

En otro orden de consideraciones, el permiso climático mantiene complejas relaciones con las instituciones que la reforma introducida por la DF 2ª RDL 8/2024 conecta con él; y también con otras previamente existentes en nuestro ordenamiento laboral. En el primer sentido, los arts. 37.3.g) y 47.6 ET obligan a una complicada interacción entre el permiso y el recurso al trabajo a distancia y a la regulación temporal de empleo por fuerza mayor. Por un lado, el último inciso del art. 37.3.g) ET abre la posibilidad de la prolongación del permiso una vez “transcurridos los cuatro días”, salvo que la empresa aplique “una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6”. De este modo, el permiso funciona aparentemente como una suerte de antesala del recurso del tradicional uso de la regulación de empleo por fuerza mayor. Por otro, el segundo párrafo del art. 37.3.g) ET abre una alternativa al permiso, el recurso al trabajo a distancia, que también funciona como tal para el eventual ERTE que se abra a continuación. En concreto, la empresa puede establecerlo “cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo”, si bien debe “observar el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados”.

Aparentemente, las relaciones entre el permiso y la regulación de empleo son de sucesión temporal. El preámbulo los sitúa en relación de complementariedad derivada de la persistencia de las circunstancias que justifican el primero. Se insiste en ello en dos pasajes: en uno se afirma que, “complementariamente, cuando estas situaciones se alarguen debe preverse su consideración como causa de fuerza mayor a efectos de suspensión de contratos y reducciones de jornada”; en el otro, se indica que la nueva regulación “aclara la posibilidad de que el mantenimiento de esas circunstancias pueda dar lugar a la tramitación”. Ello puede llevar a la conclusión de, en casos de fenómenos meteorológicos adversos, se atraviesa forzosamente por la situación de permiso; y que una vez agotada su duración es posible instar la regulación temporal de empleo.

La lectura de los nuevos párrafos añadidos al art. 47.6 ET por el RDL 8/2024 conduce, a mi juicio, a defender una solución más matizada. Es interesante observar, de entrada, como la causalidad del permiso y de la regulación temporal de empleo no es exactamente la misma. La nueva redacción del art. 47.6, segundo párrafo, ET se refiere únicamente al “mantenimiento, transcurridos los cuatro días previstos en el artículo 37.3.g), de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo”, a la que se asigna la condición de fuerza mayor. De este

modo, el permiso parece impedir la incoación del expediente únicamente en los casos de continuidad de dificultades que imposibilitan el transporte hasta el centro de trabajo. El tercer párrafo del precepto insiste en esta idea al afirmar que, “por el contrario, las circunstancias del párrafo anterior no serán constitutivas de fuerza mayor durante la duración del permiso del artículo 37.3.g)”. Sin embargo, ello no impide, como demuestra el último inciso que, durante ese período, quepa justificar “la fuerza mayor en base a otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente”. En otras palabras, la secuencia temporal excluyente del expediente se centra en los problemas derivados del corte de las comunicaciones, siendo esta la única causa que impide recurrir a la regulación de empleo. Por el contrario, es posible recurrir al expediente, conforme a las reglas generales, en los casos en los que la fuerza mayor tenga trascendencia diferente, admitiéndose para ellas la eficacia retroactiva de la resolución administrativa hasta el momento del hecho causante, como indican el precepto que nos ocupa y el art. 33.5 RPDC. En conclusión, creo que hay que entender que la dilación derivada del nuevo permiso no se aplica a las situaciones en las que el episodio climático haya afectado a la infraestructura productiva, en forma de daños que imponen la paralización de la actividad hasta que se efectúen las reparaciones. Por supuesto, ello presupone que en estos supuestos no cabría el permiso climático, cuyos efectos serían sustituidos por los derivados de la eficacia retroactiva de la resolución.

En otro orden de consideraciones, la conexión del permiso y la regulación temporal de empleo con el trabajo a distancia añade otra capa de complejidad. Habida cuenta las experiencias recientes (cfr. art. 5 RDL 8/2020, de 17 de marzo), no debe extrañarnos que tanto el art. 37.3.g) como el art. 47.6 ET hagan referencia a la posibilidad de recurrir a esta modalidad, aunque en el segundo caso, por lo que se acaba de explicar, se limite a la existencia de problemas relacionados con el transporte. Conviene señalar, sin embargo, tanto las reglas coyunturales establecidas para la DANA como las que se incorporan al Estatuto de forma permanente complican esta relación. El art. 43.3 RDL 7/2024 ya establecía que, en caso de “carencia de equipamiento suministrado por la empresa a la persona trabajadora” para desarrollar el trabajo a distancia, la situación se había de reconducir al permiso retribuido del art. 42.1 del propio RDL. Esta idea se transfiere ahora a la regulación estructural puesto que el nuevo art. 37.3.g) ET no solo exige que “la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo” sino que requiere la observancia del “resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados”. Ello supone, que “la nueva regulación permite a la empresa eludir el requisito constitutivo de la voluntariedad en el trabajo a distancia, en estos momentos de especial urgencia y excepcionalidad, pero recuerda que sólo será posible acudir a esa forma de trabajo si la empresa tiene adaptados los mecanismos legales que establece el propio legislador” (Rodríguez Rodríguez, 2025, p. 4). De este modo, parece que solo si la empresa tiene establecido un sistema de teletrabajo previo de carácter regular (art. 1 Ley 10/2021) puede accederse a él.

A la postre, todo ello abre un abanico de diferencias de dudosa justificación entre las empresas y las personas que prestan sus servicios para ellas. Las primeras verán diversificadas sus posibilidades de afrontar la crisis climática pues afrontarán distintas situaciones respecto al teletrabajo o al recurso de la regulación de empleo por fuerza mayor, en función de las circunstancias. En ciertos casos, estos problemas podrán ser minimizados –por ejemplo, previendo el cumplimiento de las condiciones legales respecto del teletrabajo en los protocolos que se establezcan en relación con la atención de situaciones de emergencia–; pero estas soluciones no están al alcance de todas. Por lo que se refiere a las segundas, en ocasiones disfrutarán el permiso, en otros casos, accederán a las prestaciones por desempleo o, en fin, vendrán obligados a teletrabajar. Seguramente, ello no supone la aparición de desigualdades jurídicamente relevantes; pero sí que genera efectos poco claros en términos de incentivos negativos a la prestación efectiva, como se ha visto, con motivo de la DANA, tras la introducción de los permisos específicos y el plan MECUIDA especial por el RDL 7/2024.

Hay todavía dos cuestiones más, vinculadas a la interacción entre las nuevas reglas y otras posibilidades de actuación empresarial. De un lado, cabría plantearse sobre la posibilidad de recurrir a la institución de las horas recuperables. Soy consciente de que su regulación reglamentaria (art. 5 RD 2001/1983) desapareció hace años como consecuencia de la apreciación de su carácter *ultra vires* por la STS cont. 31 enero 1990 (JUR\1990\2235). Lo bien cierto es, sin embargo, que, ante determinados episodios climáticos que impiden el trabajo, se ha abierto, en la doctrina de suplicación, la posibilidad de recurrir a ellas, especialmente en casos de corta duración (por ejemplo, SSTSJ Cataluña 5272/2011, de 21 de julio, o Madrid 30/2022, de 20 de enero; en contra, sin embargo, STSJ Madrid 494/2022, de 26 mayo). En estos casos, la finalidad perseguida por las nuevas normas, la protección de las personas, se alcanza igualmente mediante una distribución del riesgo que, en teoría, resulta razonable desde la perspectiva del equilibrio de las prestaciones. Tan es así que la reiteradamente citada DA única del RD del 486/1997, sobre “Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”, la utiliza para afrontar los fenómenos meteorológicos adversos cuando afectan a los trabajos al aire libre, pues en estos casos los avisos de nivel naranja o rojo convierten en “obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista” (apartado 3). Seguramente, la reforma pone en cuestión el posible recurso a las horas recuperables, tanto de forma espontánea como si estuviera previsto en el convenio aplicable. Cabe incluso pensar que pueda haber derogado parcialmente la DA única del RD 486/1987, aunque también podría sostenerse su (razonable) vigencia en su condición de norma especial.

Cabe, por último, plantearse la cuestión de si es posible solicitar la colaboración del personal para la reparación de las consecuencias derivadas de la emergencia climática. Tradicionalmente, y sin perjuicio por supuesto del necesario cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, se ha partido de una respuesta positiva a esta cuestión. Son varios los preceptos que presuponen esta posibilidad. El art 35.3 ET establece que, para efectos del cómputo de la jornada ordinaria y de las horas extraordi-

narias, “no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias”. Por su parte, el 156.2.d) LGSS asigna la condición de accidentes de trabajo a “los acaecidos en actos de salvamento y otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo”. Uno y otro presuponen esta posibilidad, sin que parezcan existir obstáculos derivados de las reglas sobre clasificación profesional. Seguramente las “razones técnicas u organizativas” a las que se refiere el art. 39.2 podrían justificar el desarrollo de funciones distintas a las habituales. Aunque la participación del personal en estas tareas tras la DANA ha sido objeto de críticas (Baylos Grau, 2024, p. 3), diría que continúa siendo posible tras la reforma del ET, si bien la existencia del permiso climático las convierte en voluntarias.

6. Prevención de riesgos y emergencias climáticas

Las otras dos normas que la DF 2ª RDL 8/2024 introduce en el Estatuto de los Trabajadores miran formalmente a la ampliación de las facultades de tutela colectiva de seguridad y salud laboral en los casos de emergencias climáticas. Ello afecta, de una parte, a los derechos de información de la representación legal. El nuevo art. 64.4.e) ET impone a la empresa informar “de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”. De otra, se amplían las materias que son objeto de deber de negociar. Se añade un nuevo párrafo al art. 85.1 ET que obliga a la negociación de “protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”.

Desde una perspectiva formal, el carácter innovador de estas dos normas es desigual. Seguramente la primera tiene bien poca pues las facultades informativas a las que se refiere el nuevo art. 64.4.e) ET ya estaban de forma explícita en la LRPL. De hecho, su art. 18.1.c) incluye en el ámbito general de información preventiva las “medidas de emergencia” y en el art. 21.1 LPRL se prevé la necesaria para afrontar las situaciones de “riesgo grave e inminente”. Es más, la remisión existente en el art. 33 presupone que estas cuestiones han de ser objeto de consulta. No es por ello de extrañar que el nuevo precepto salve expresamente “los derechos de información, consulta y participación” previstos en la Ley de Prevención. Algo más relevante podría ser la extensión a la materia que nos ocupa del deber de negociar, pues las facultades que el art. 2.2 LPRL atribuye a la negociación colectiva de mejora y desarrollo de las prescripciones legales entran, en principio, en el marco de la libertad negocial.

Diría, en todo caso, que, lo más importante no es su reconocimiento sino la finalidad que se persigue con él. Se trata, a mi juicio, de ampliar el perímetro de las obligaciones preventivas de las empresas: que estas no se detengan en los riesgos derivados de

la organización interna, sino que se extiendan también a aquellos generados por agentes externos, las catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, tanto si estos inciden directamente sobre el trabajo, por desarrollarse al aire libre, como si no, como consecuencia de la exposición a ellos durante los desplazamientos laborales o a causa de los destrozos imprevisibles de las instalaciones que puedan producir.

Por más que a raíz de la DANA y antes del RDL 7/2024, se haya recurrido a la normativa preventiva para determinar el régimen de sus efectos (Vila Tierno, 2024), lo cierto es que las reglas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no son contundentes sobre la inclusión de la previsión de este tipo de eventos en el marco del deber empresarial de protección. De hecho, existen argumentos a favor y en contra de considerarlos incluidos en él. En la primera dirección, apuntaría que su objeto comprende “todos los aspectos relacionados con el trabajo” (art. 14.2). Igualmente se movería en esta línea el hecho de que la protección del riesgo grave e inminente se establece con “con ocasión de su trabajo” (art. 21.1). Es verdad que este riesgo viene expresamente calificado de “laboral” en el momento de su definición (art. 4.4º LPRL) lo que llevaría a pensarse que no incluye los exteriores a la empresa. La doctrina, sin embargo, ha hecho hincapié en la utilización de la expresión “con ocasión” del trabajo por el art. 21 LPRL para entenderlos comprendidos en la protección que dispensa este precepto (Sala Franco, 2019, p. 107).

En sentido contrario, cabría argumentar que las “condiciones” de trabajo, cuya mejora, desde la perspectiva preventiva, es el objeto principal de la política de prevención de riesgos laborales (art. 5.1), se ciñen a las características del trabajo que se presta, como se advierte en su definición legal (art. 4.7º LPRL). Por eso, la evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud debe considerar “con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos” (art. 16.2.a] LPRL). Desde esta perspectiva, los que se producen en el exterior de la organización no estarían incluidos en el deber de protección, salvo en los casos en los que la prestación se desarrolla a la intemperie o respecto de “situaciones provenientes del exterior que se materializan en el interior y que pueden afectar la integridad física o psíquica del trabajador” como ocurre, por ejemplo, en situaciones de atraco o robo con intimidación (Sala Franco, 2019, p. 92; STS 25 junio 2008, rec. 70/2007).

Frente a estas dudas, las nuevas normas clarifican la cuestión. La prevención de los efectos de los fenómenos meteorológicos adversos queda comprendida en el objeto del deber empresarial de protección, incluso en los casos en los que el trabajo no se preste al aire libre. Volveré de inmediato sobre la valoración de este extremo. Ahora me interesa centrarme en las cuestiones de orden práctico. De entrada, los nuevos preceptos del Estatuto obligan con toda probabilidad a la revisión de la evaluación de riesgos y de los correspondientes protocolos de actuación en relación con las “medidas de emergencia” (art. 20 LPRL) y la información empresarial sobre posibles situaciones de “riesgo grave e inminente” (art. 21.1.b] LPRL). Seguramente, esta tarea debe acometerse atendiendo a las directrices suministradas por el sistema de protección civil, a través de los Planes de Protección Civil (art. 14 Ley 17/2015), tanto la Norma Básica de Autoprotección

de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, aprobada por RD 393/2007, de 23 de marzo, prescindiendo del carácter actualmente limitado de su ámbito, como los Planes Especiales para determinados riesgos (art. 15.3 Ley 17/2015) que puedan ser relevantes en atención a las circunstancias de la empresa. Y, a medio plazo, se contará con criterios más específicos, como consecuencia de la posible actuación de la negociación colectiva en cumplimiento de la nueva redacción del art. 85.1 ET y de la anunciada aprobación por el Gobierno, en el plazo de doce meses, de un “Reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral” (DF 5ª RDL 8/2024).

En fin, la extensión del deber de protección implica una posible revisión de las garantías de la actuación empresarial. De un lado, el nuevo deber de información a la representación legal está conectado de forma literal con la autotutela colectiva frente al riesgo grave e inminente. Así se desprende del último inciso del art. 64.4.e) ET, al relacionarlo con “la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21” LPRL. De otro, no es fácil anticipar el impacto que pueda tener la nueva concepción sobre las responsabilidades empresariales en relación con los daños derivados de fenómenos meteorológicos adversos. Más allá de su calificación o no como accidente de trabajo (Chacartegui, 2025), habrá que profundizar en este aspecto. Por lo que he podido ver, los pronunciamientos sobre recargo de prestaciones o pretensiones indemnizatorias tienden a ser condenatorios cuando el evento climático se combina con un fallo preventivo (por ejemplo, SSTSJ Andalucía [Granada] 2338/2003, 22 julio, Galicia 3737/2015, 19 junio, o País Vasco 26 junio 2007, rec. 646/2007). Por el contrario, no hay imputación de responsabilidad, aparte de casos en los que se detecta negligencia del trabajador (por no haber usado los equipos de protección individual adecuados: SSTSJ Andalucía [Sevilla] 2307/2015, 24 septiembre, o Islas Canarias [Santa Cruz] 671/2017, 6 julio), si el evento dañoso es causado exclusivamente por causa meteorológica (STSJ Com. Valenciana 1402/2020, 27 abril: accidente aéreo causado por fuerte viento). Existe, sin embargo, un elevado nivel de incertidumbre cuando la discusión gira en torno a la forma en que la empresa ejerce sus poderes directivos para atender los eventos excepcionales. Si parece clara la existencia de responsabilidad cuando la exposición al riesgo se produce precisamente por las órdenes empresariales (STSJ Castilla León [Burgos] 51/2006, 26 enero: requerimiento de participación en actos de extinción de incendio sin formación ni suministro de EPI adecuados), existe cierta controversia en casos en los que no se ha reforzado la diligencia (véanse las soluciones diferentes, para casos de accidentes vinculados al transporte, en SSTSJ Cataluña 3342/2010, 6 mayo, y País Vasco 3159/2001, 18 diciembre) o no se ha procedido a la suspensión de los trabajos en las que existen pronunciamientos que imputan responsabilidad (SSTSJ Asturias 985/2007, 9 marzo, Cataluña 3304/2009, 23 abril, y 5025/2013, 15 julio, o Madrid 505/2015, 15 junio) y otros que rechazan hacerlo (STSJ Andalucía [Málaga] 1/2019, 9 enero). Seguramente, la reforma introducida por el RDL 8/2024 afectará a este marco.

7. Reflexiones finales

Para una valoración de conjunto de la reforma introducida en el Estatuto por el RDL 8/2024, la primera consideración se ha de dedicar a discutir su necesidad. Se ha justificado sobre la base de “confusión existente respecto a las opciones que proporciona el Estatuto de los Trabajadores -y la normativa laboral, en su conjunto- para ausentarse del puesto de trabajo, antes, durante y con posterioridad a la tragedia” de la DANA, que habría quedado solventada mediante el nuevo permiso climático (Rodríguez Rodríguez, 2025, p. 3). Sin embargo, aun sin una regulación específica, se había puesto de manifiesto pocos días antes de la aprobación del Real Decreto-ley que el marco vigente suministraban datos suficientes para justificar las ausencias relacionadas con el evento (Vila Tierno, 2024). Por su parte, la regulación temporal de empleo por fuerza mayor, como hemos visto más arriba, podía dar cobertura suficiente a los problemas más estructurales, tanto en relación con las consecuencias directas, las vinculadas a la paralización de la producción por la inundación, como indirectas, relacionadas con las dificultades de los desplazamientos. En realidad, los cambios que se introducen responden a una finalidad diferente: la de comprometer a las empresas en la gestión de los fenómenos climáticos adversos. En este sentido, la reforma procede a cambiar el equilibrio preexistente en los casos de fuerza mayor, al desplazar parcialmente sobre ellas el riesgo mediante el permiso climático cuando la fuerza mayor impide o dificulta extraordinariamente el cumplimiento; y también con la ampliación del ámbito del deber de protección empresarial, que ahora incluye claramente los eventos externos a los lugares de trabajo, incluso cuando este no se desarrolla al aire libre.

Por mi parte, no estoy segurísimo de la corrección de los nuevos planteamientos. En relación con el primer aspecto, ya se han alzado algunas voces críticas que indican que este tipo de riesgos, aunque afectan al trabajo, no son “propios de la empresa” por lo que “deberían plantearse soluciones socializadas respecto del coste de estos permisos, bien a través de la cobertura parcial de la Seguridad Social, o bien mediante la constitución de un Fondo Empresarial a tal efecto”. Estas medidas “serían más coherentes con el respaldo a la actividad de las empresas, además en un momento de especial necesidad, puesto que también resultarán afectadas negativamente por tales efectos climáticos” y, de paso, “contribuiría, asimismo, a evitar un posible efecto «fuga» de la actividad empresarial a zonas con climas más estables, o al menos sin fenómenos tormentosos extremos que son bien conocidos a orillas del Mediterráneo” (Miñarro Yanini, 2024; conforme, parece, Rojo Torrecilla, 2004). Y, si se piensa bien, es el modelo que teníamos antes del RDL 8/2024, donde el riesgo de la no prestación derivado de fuerza mayor acababa socializado a través de la eficacia retroactiva de la regulación de empleo y su efecto sobre las prestaciones por desempleo.

Por otra parte, por lo que se refiere a la ampliación del deber de protección, no se acaban de ver las razones que justifican su extensión a cuestiones ajenas a la empresa, por desarrollarse en el exterior del centro de trabajo. Los posibles fundamentos son dos: de un lado, cabría aducir el “importante grado de responsabilidad” que corresponde a las empresas en el cambio climático que hace que no resulte “desmedido que se les exija una responsabilidad mayor, tanto hacia el futuro, como ante situaciones actuales, en términos de

reparación del daño causado, en la medida de que esto sea posible” (Rodríguez Rodríguez, 2025, p. 1); de otro, que la causa de la exposición de las personas a estos riesgos externos a las empresas es precisamente el cumplimiento del contrato de trabajo que mantienen con estas, siendo las que obtienen ventaja de aquella. No creo, sin embargo, que ninguna de estas dos ideas justifique claramente las medidas adoptadas. De entrada, la regulación nueva se sigue basando en conceptos tradicionales, de manera que sirve tanto para los eventos catastróficos del tipo de la DANA como para otros que han venido suscitándose dentro de la normalidad. Por otro lado, el argumento de la exposición vinculada al trabajo recupera los razonamientos que se utilizaron decenios atrás para incluir el accidente *in itinere* en el marco del concepto de accidente de trabajo, pero la situación que se afronta ahora parece muy diferente. De hecho, la normativa preventiva se ha ocupado de deslindar sus conceptos de los tradicionalmente establecidos en materia de Seguridad Social (arg. ex DA 1º LPRL). Pensar que la empresa queda obligada y, por tanto, es responsable de proteger a las personas cuando se encuentran fuera del centro de trabajo es, en definitiva, poco adecuado con el sistema culpabilístico vigente en relación con la valoración del cumplimiento de las obligaciones preventivas. Desde esta perspectiva, habría que clarificar hasta dónde llegan las obligaciones y responsabilidades empresariales en relación con los eventos externos, puesto que, como regla general, las actuaciones procedentes habrían de entrar en las competencias del sistema de protección civil.

En todo caso, incluso si se comparte la opción legislativa¹, las medidas adoptadas merecerían reflexiones adicionales. Una cosa es hacer frente a la catástrofe de la DANA, como hicieron los dos decretos-leyes anteriores, y otra bien diferente es trasladar las soluciones previstas para esta situación, concreta y excepcional por su magnitud, a las que puedan plantearse en el futuro y, en su mayor parte, dentro de la normalidad. Por eso, sería bien interesante repensarlas con tranquilidad, evitando los múltiples recovecos de inseguridad jurídica que plantean las nuevas normas. Los muchos problemas que plantea la presencia de las recomendaciones entre los supuestos del permiso, las poco claras diferenciaciones que su articulación con otras posibles actuaciones abre para empresas y personas trabajadoras y, finalmente, las dudas respecto al nuevo alcance del deber de protección empresarial hacen necesaria una mayor meditación. El hecho de que, con la convalidación del Real Decreto-ley 8/2024, se haya iniciado la tramitación parlamentaria de su texto como proyecto de ley ofrece un período para, con tranquilidad, analizar los diferentes problemas que se han apuntado y poder afrontarlos con soluciones menos inseguras y que tengan adecuadamente en cuenta los diferentes intereses. Y podría aprovecharse, de paso, para eliminar una de las dos letras “g)” que, tras la aprobación de la Ley 6/2024, tiene el artículo 37.3 ET.

Referencias citadas

Basterra Hernández, M. (2024). Prevención de riesgos laborales y poder de dirección del empresario: el ius resistitiae del trabajador ante un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 111.

- Baylos Grau, A. (2024, 19 noviembre). *Notas sobre el escudo laboral frente a las consecuencias de la DANA (el RDL 7/2024)*. NET21 número 21.
- Cairós Barreto, D. M. (2024). Las nociones de sostenibilidad y transición justa en el ámbito de la protección jurídica de las personas trabajadoras. En Cairós Barreto, D. M. (dir.), Fotinopoulou Basurko, O. (dir.) y López Terrada, E. (dir.), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico* (pp. 21-73). Aranzadi, 2024.
- Cairós Barreto, D. M. (dir.), Fotinopoulou Basurko, O. (dir.), & López Terrada, E. (dir.). (2024). *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico*. Aranzadi.
- Chacartegui, C. (2025, 27 febrero). *Accidente de trabajo y riesgos climáticos: su construcción por la jurisprudencia*. NET21 número 22.
- Consejo Económico y Social. (2024). *Impacto socioeconómico y laboral del cambio climático. Documento 01/2024*.
- Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria*. (2023).
- Fita Ortega, F. (2024). El papel del Derecho del trabajo en su vertiente individual, en la lucha contra los efectos del cambio climático. En Cairós Barreto, D. M. (dir.) Fotinopoulou Basurko, O. (dir.) y López Terrada, E. (dir.), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico* (pp. 187-223). Las Rozas (Madrid) : Aranzadi, 2024.
- Fotinopoulou Basurko, O. (2024). La Unión Europea ante la transición ecológica justa. En D. M. (dir.) Cairós Barreto, D. M. (dir.) Fotinopoulou Basurko, & E. (dir.) López Terrada, E. (dir.), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico* (pp. 105-146). Aranzadi. 2024.
- Miñarro Yanini, M. (2024, 5 diciembre). *El nuevo permiso por riesgo catastrófico o fenómenos climáticos adversos*. Briefs AEDTSS, 111.
- Rodríguez Bravo de Laguna, J. J. (2024). La acción de los organismos internacionales para la defensa del trabajo decente frente al cambio climático. En Cairós Barreto, D. M. (dir.) Fotinopoulou Basurko, O. y (dir.) López Terrada E. (dir.), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico* (pp. 75-104). Aranzadi.
- Rodríguez Rodríguez, E. (2025, 16 enero). *Después de la tormenta: nuevas respuestas desde el derecho del trabajo a las catástrofes climáticas*. NET21 número 21.
- Rojo Torrecilla, E. (2004, diciembre 2). *DANA (III) Nuevas modificaciones (y no temporales) de la Ley del Estatuto de los trabajadores y mejoras en la protección de los trabajadores por cuenta propia. Notas al RDL 8/2024 de 28 de noviembre*. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales.
- Sala Franco, T. (2019). *Derecho de la prevención de riesgos laborales* (10.ª ed.). Tirant lo Blanch.
- Vila Tierno, F. (2024, 20 noviembre). ¿Pueden las empresas sancionar o descontar salarios por las ausencias durante la dana? Briefs AEDTSS.