

PERMISO POR “RIESGO CLIMÁTICO”

Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre.

(Boletín Oficial del Estado del día 29 de noviembre de 2024).

Este nuevo permiso (incluido en el nuevo artículo 37.3.g del Estatuto de los Trabajadores con entrada en vigor el día 30 de noviembre de 2024) se ha creado porque, según indica el preámbulo de la norma que lo ha introducido, “el impacto del cambio climático es especialmente relevante en el ámbito laboral, motivo por el que el ordenamiento laboral debe completar su tránsito verde de la mano de un nuevo modelo productivo, pero mientras esa transición se culmina es imprescindible instaurar medidas que utilicen los mecanismos tradicionales del derecho del trabajo para que, ante catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, nadie ponga en riesgo su integridad”.

Se trata de un permiso retribuido de **hasta cuatro días** (habrá que entender que se trata de días laborales) cuando exista **imposibilidad** de acceder al centro de trabajo o de transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo; la imposibilidad debe traer su causa de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes; también se tiene derecho al permiso cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

La redacción es sumamente confusa, pues la imposibilidad, en la frase inicial, no depende de cuestiones meteorológicas, sino de instrucciones emanadas de autoridades públicas, las cuales podrán ser por motivos de muy variada índole; a continuación recoge una segunda situación que motiva el permiso, concurrencia de una situación de riesgo grave e inminente, sin acotación de la naturaleza del riesgo; finaliza incluyendo las derivadas de catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, pero no aclara si esta inclusión se refiere a las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones, o las situaciones de riesgo grave e inminente.

No se tendrá acceso al permiso en el caso que pueda desarrollarse la actividad laboral mediante trabajo a distancia (normalmente, teletrabajo).

Se trata de un galimatías que causará problemas de interpretación.

En caso de alargarse más allá de los cuatro días la situación provocadora del permiso, la empresa podrá iniciar un ERTe (de suspensión de contrato de trabajo o de reducción de jornada) por fuerza mayor, el cual, como regla general, comenzará el quinto día.

Se ha instituido el derecho de la representación legal de los trabajadores en la empresa a ser informada de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Por último, nace la obligación de las partes negociadoras de un convenio colectivo de establecer los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos laborales frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.