

2 de diciembre de 2024

NUEVO PERMISO LABORAL DENOMINADO “CLIMÁTICO”

El Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre de 2024, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias por la DANA, ha **modificado el artículo 37.3** del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo el apartado g), estableciendo un nuevo **permiso laboral de 4 días por situaciones climáticas extremas**.

¿Cuál es el objetivo?

Establecer un marco de seguridad jurídica en las relaciones laborales como consecuencia de situaciones climáticas extremas.

Proteger la salud e integridad de los trabajadores para que no se vean obligados a correr riesgos para acceder a su lugar de trabajo, ni tengan que desplazarse en condiciones de peligrosidad extrema.

¿Cuánto dura el permiso?

4 días

¿Puede ampliarse?

Sí. Si **no han desaparecido las circunstancias que lo justifican** el permiso podrá ampliarse hasta que estas desaparezcan.

La empresa podrá, en estos casos, **suspender el contrato de trabajo o reducirlo por “fuerza mayor”**, conforme establece el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Es retribuido?

Sí

¿En qué situaciones nos podemos acoger al permiso?

- ✓ Cuando **no sea posible acceder al lugar de trabajo** o transitar por las vías de circulación como consecuencias de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
- ✓ Cuando concurra una **situación de riesgo grave e inminente**, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

¿Pueden obligarnos a teletrabajar?

Sí. **La empresa podrá establecer que se teletrabaja**, siempre que el trabajo sea compatible con el teletrabajo y el estado de las comunicaciones lo permita.

Pero, la empresa deberá **cumplir con las obligaciones que establece la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, en especial, las relativas al suministro de medios, equipos y herramientas adecuadas.

Si no fuera posible teletrabajar el trabajador tendrá derecho al permiso en los términos establecidos.

Además de la creación de este nuevo permiso laboral, retribuido, el Real Decreto-Ley **modifica los artículos 47.6 y 64.4 del Estatuto de los trabajadores**.

➤ Modificación del artículo 46.7 del ET, relativo a la **suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por “fuerza mayor”**

Establece como **causa para solicitar la suspensión del contrato de trabajo el mantenimiento del permiso**, una vez superados los 4 días establecidos.

En estos supuestos, no será preceptivo el informe de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y **será suficiente la justificación por la empresa de las concretas circunstancias que dan lugar al permiso**.

➤ Modificación del artículo 64.4 del ET, relativo a los **derechos de información y consulta de la RLT**.

Establece un nuevo apartado: e), por el cual **la empresa deberá informar a la RPT de las medidas de actuación previstas**, sin perjuicio de la adopción de las previstas en la Ley de Protección de Riesgos Laborales.