

Medidas laborales relativas a la DANA



Noviembre 2024

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

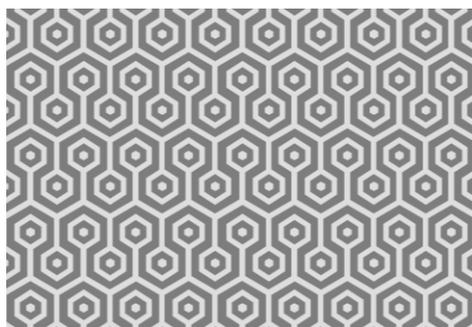
Como era previsible, el Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, del que ya nos hemos ocupado en [otro Periscopio](#), no ha sido la única reacción legislativa para hacer frente a las consecuencias laborales de la terrible DANA de Valencia. En el BOE de hoy 12 de noviembre se ha publicado el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. El mismo contiene un Título VI de Medidas en materia de empleo, y uno VII con nuevas medidas en materia de Seguridad Social.

Este RDL contiene hasta 110 medidas, que se suman a las ya aprobadas por el Consejo de Ministros la semana pasada. Su objetivo es *"ampliar y reforzar el escudo social puesto en marcha la semana anterior y a ayudar al tejido productivo de las zonas afectadas, para garantizar su pronta recuperación"*. Entre estas medidas encontramos ayudas por daños a viviendas, complementos para la infancia, recuperación del tejido productivo, la restauración de la Albufera y entidades culturales y medidas de protección a trabajadores, que serán las

que se analicen en este Periscopio.

Uno de los pilares de las nuevas medidas es, según señala el propio Gobierno, "reforzar la protección de los trabajadores y las trabajadoras". Para ello, y tal como se hizo en su momento con el RDL 6/2024, se acude a figuras ya conocidas en nuestro Derecho, algunas ya abandonadas (que han sido reactivadas), otras a disposición de las empresas y del Gobierno, lo que demuestra el acierto con que en su momento (la pandemia COVID) se diseñaron. Confirman la sensación de que en el siglo XXI hay espacio para un "Derecho laboral de las emergencias", que se activará cuando resulte necesario. No es sólo una legislación laboral limitada en el tiempo, sino que lo es también en el espacio, en la medida en que se aplica a un territorio igualmente determinado.

Una primera medida en esta dirección es la calificación de la situación excepcional provocada por la DANA y sus efectos como riesgo grave e inminente a los efectos previstos en el artículo 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, lo que da 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.



Otra medida es ampliar la aplicación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por Fuerza Mayor, a todas las empresas que hayan visto su actividad severamente perjudicada por la DANA. La aplicación del ERTE se hará de manera retroactiva.

Una tercera medida consiste en la asimilación de la prestación de incapacidad temporal a la de los accidentes de trabajo, eliminando el requisito de un número de años previos cotizados para poder acceder a ella.

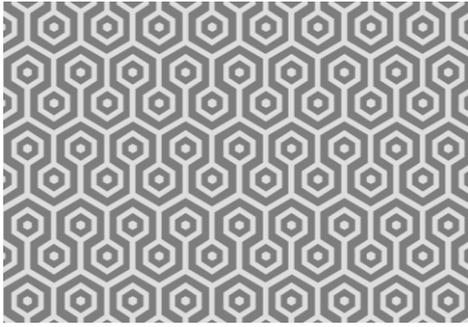
Volvemos a encontrar viejos conocidos de los tiempos del COVID, a los que tuvimos que recurrir entonces y que ahora vuelven a resultarnos de utilidad. Sin duda el más controvertido es el permiso retribuido y no recuperable del artículo 42, del que podrán beneficiarse las personas trabajadoras que lo requieran por alguna de las causas relacionadas con la DANA. Se concretan las causas que permiten acceder a este permiso, que son: imposibilidad de acudir o acceder al centro de trabajo o de realizar la prestación laboral; labores de traslado, limpieza o acondicionamiento del domicilio habitual, y de recuperación de enseres y otros efectos personales; desaparición o fallecimiento de familiares; y atención de deberes de cuidado derivados de la DANA. En estos casos las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, sin que resulte necesario recuperar las horas de trabajo no prestadas. Este derecho es individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, y el periodo comprendido entre el hecho causante inicial y la finalización de la causa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se entenderá que concurren deberes de cuidado cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el párrafo anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite cuidado personal y directo como consecuencia directa de la

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

Mientras se disfrute de este permiso retribuido no recuperable la adopción de cualquier medida desfavorable para la persona trabajadora derivada del ejercicio de los derechos de ausencia será calificada como nula. Asimismo, se considerarán justificadas, a todos los efectos, las ausencias al trabajo por estas causas, así como las faltas de puntualidad o las interrupciones de la jornada laboral que se deriven de las mismas.

Vuelven los ERTES especiales, que aunque se califican como fuerza mayor en realidad se someten a una regulación propia, contenida en el artículo 44, que dispone que las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan como causa directa los daños producidos por la DANA, así como las pérdidas de actividad indirectamente originadas por la misma, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor a los efectos de los artículos 47.5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores. Se especifica que se considerará que se producen estas situaciones indirectas si son derivadas, entre otras, de las órdenes, prohibiciones, instrucciones, recomendaciones o requerimientos realizados por las autoridades de protección civil, que impliquen suspensión o cancelación de



actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas, incluidas las que afecten al desplazamiento de las personas trabajadoras al centro de trabajo, o las mercancías o falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad. La resolución que reconozca la existencia de fuerza mayor surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

En este tipo de ERTES la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral. A pesar de ello, en el caso de que no se solicite el informe, ésta podrá proceder a la comprobación posterior del cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos y la concurrencia de la causa de fuerza mayor, en particular en los supuestos de pérdidas de actividad indirectamente originadas por la DANA.

En estos ERTES-DANA, al igual que ocurría con los ERTES-COVID, se aplicará lo establecido en la disposición adicional cuadragésima sexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que se ocupa de la protección social de las personas trabajadoras en los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor. Les serán de aplicación, además, las exenciones ya previstas en el artículo 18 del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre.

También volvemos a encontrarnos con la priorización del teletrabajo, de tal modo que la prestación de servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia se considera como forma de organización preferente en las empresas afectadas por la DANA. Esta preferencia opera “frente a otras medidas organizativas o de ajuste”.

En los supuestos de imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de realizar la prestación laboral, las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar su jornada en modalidad de trabajo a distancia cuando el estado de las redes de comunicación lo permita, a no ser que

ello resulte incompatible con la naturaleza de la prestación laboral.

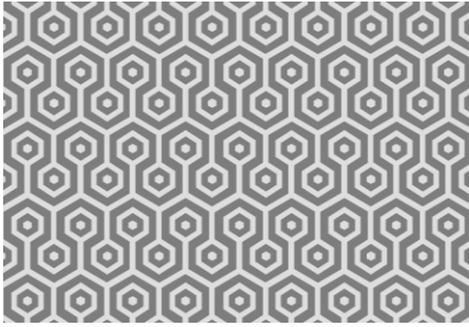
Como novedad frente al teletrabajo COVID, se reconoce expresamente el mismo derecho a las personas socias trabajadoras o de trabajo de las cooperativas, aunque sus estatutos no lo hubieran previsto.

También es original que se contemple el caso de las personas que estén ya teletrabajando parcialmente; en este caso éstas podrán requerir en todo caso la ampliación de ese régimen a toda la duración de su jornada de trabajo.

Se prevé que la imposibilidad de teletrabajar como consecuencia de la naturaleza de la prestación, por la carencia de equipamiento suministrado por la empresa a la persona trabajadora o la ausencia de cobertura o acceso a la red, dará lugar al permiso retribuido no recuperable anteriormente explicado mientras dure esta situación.

Vuelve a utilizarse la figura de la “prohibición de despedir” (aunque técnicamente no lo sea, como ya analizamos en otro periscopio). Concretamente se prohíbe el despido de personas trabajadoras de las empresas que hagan uso de las ayudas directas o de los ERTE previstos con ocasión de la DANA. El artículo 46 establece que estas empresas “no podrán despedir por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del mencionado fenómeno atmosférico”.

Hay una importante novedad respecto de la regulación COVID: entonces no se establecían las consecuencias para el incumplimiento de este deber, algo que generó un importante debate doctrinal entre los que tuvimos que aplicar este mandato; fue el Tribunal Supremo el que finalmente resolvió esta cuestión afirmando que los despidos contraviniendo esta prohibición debían ser calificados como improcedentes. El RDL 7/2024 dispone por el contrario que, de producirse el despido, éste se calificará como nulo y la empresa deberá devolver las ayudas recibidas.



Cabe advertir que entendemos que la prohibición de despedir se circunscribe a los beneficiarios de ayudas y ERTE, por lo que podrían despedir aquellas empresas que no estén en estos supuestos.

La prohibición se ve acompañada de otras medidas de protección del empleo. Para los trabajadores fijos-discontinuos, estas causas tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento. En el caso de las cooperativas, se limita el poder de las asambleas de reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor.

Como se hizo en su momento, se garantiza que la suspensión de los contratos temporales a causa de la DANA no afecte a la duración máxima de dichos contratos ni a sus periodos de referencia.

Se recupera igualmente del periodo COVID el Plan Mecuida extraordinario, que permite a los trabajadores adaptar o reducir la jornada para la atención de deberes de cuidado protegiendo, de este modo, a todas las personas trabajadoras que tengan que hacer frente a deberes de cuidado, incluidas las personas trabajadoras empleadas de hogar.

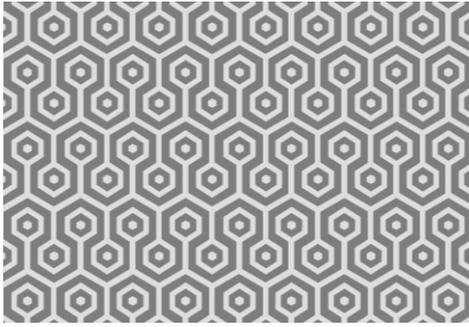
El Plan Mecuida supone que cuando, por circunstancias derivadas de la DANA, se deban atender deberes de cuidado distintos a que permitan disfrutar del permiso retribuido no recuperable, las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma. El artículo 42 RDL 7/2024 regula con bastante detalle las condiciones de ejercicio de este derecho, que es calificado como *“una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que deba dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las*

necesidades de organización de la empresa”. Para su puesta en práctica la empresa y la persona trabajadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Respecto a los empleados de hogar, y siguiendo la línea de política del Derecho adoptada por este Gobierno, se mejora su protección social regulando de manera novedosa las consecuencias derivadas de la imposibilidad total o parcial de prestar los servicios. Así, se reconoce expresamente el derecho a la suspensión contractual y a la reducción de la jornada, la aplicabilidad del especial régimen de prestación por desempleo previsto para los casos de fuerza mayor y la forma de acreditar el hecho causante. Para beneficiarse de esta protección no será necesario periodo de carencia, no se consumirán periodos cotizados y la cuantía será el 70 por ciento de la base reguladora.

Los trabajadores autónomos reciben una atención especial, y así se aprueba una nueva prestación extraordinaria para este colectivo. Esta prestación les permitirá compatibilizar, durante tres meses, la actividad con una prestación extraordinaria por cese parcial, equivalente al 50% de su base de cotización.

Se regula por otra parte un escudo social incluye un plan de empleo para la contratación de personas desempleadas que llegará a todas las comunidades autónomas con municipios afectados por la DANA. Este plan supone la inversión de 50.000.000 euros para la contratación de personas del sector agrario con un doble objetivo: por un lado, dar una oportunidad de empleo a personas a quienes la incidencia de la DANA les imposibilite realizar labores, y por otro, que puedan ayudar con su trabajo a las labores de reconstrucción de las zonas afectadas. Se pondrá en práctica mediante la concesión directa de subvenciones para financiar la contratación de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo.



Las medidas del escudo laboral se extienden a las entidades de la economía social, de tal modo que las personas socias trabajadoras y de trabajo de las cooperativas, así como estas mismas, podrán beneficiarse de las medidas incluidas en el RDL 7/2024 en igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras afectadas por la DANA.

El RDL 7/2025 contiene en su artículo 48 normas especiales en materia de desempleo. Así, las prestaciones contributivas por desempleo que se reconozcan como consecuencia de ERTES serán solicitadas mediante solicitud colectiva. Salvo que se trate de persona trabajadora del servicio del hogar familiar, en cuyo caso lo solicitará ella misma. Este precepto contiene reglas especiales para estas solicitudes.

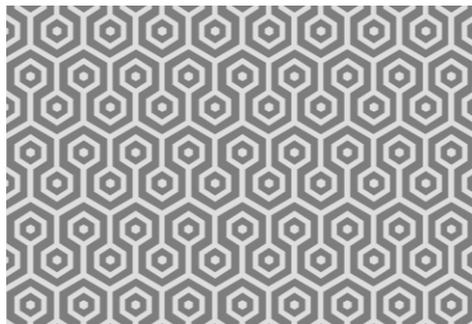
Como ya indicamos, al principio, el Título VII del RDL 7/2024 integra medidas en materia de Seguridad Social, que se añaden a las ya previstas por el RDL 6/2024 aprobado la semana pasada. Procedemos a mencionarlas someramente:

Las pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente o inutilidad, viudedad, orfandad o en favor de los progenitores cuyo hecho causante sea consecuencia de los siniestros producidos por la DANA acaecida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, se considerarán, con carácter excepcional, como derivadas de acto de servicio, a los exclusivos efectos de que el cálculo de su cuantía se realice conforme a lo previsto legalmente para las pensiones extraordinarias.

Durante el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del RDL 7/2026, se

admite una disponibilidad excepcional de derechos consolidados de planes de pensiones, de tal manera que los partícipes de planes de pensiones podrán hacer efectivos sus derechos consolidados en los siguientes supuestos:

- a) Cuando sean titulares de explotaciones agrarias, forestales o ganaderas, establecimientos mercantiles, industriales y de servicios, locales de trabajo y similares, situados en los municipios incluidos en el ámbito geográfico de aplicación de este real decreto-ley y que hayan sufrido daños como consecuencia directa de la DANA.
- b) Cuando sean trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender o cesar en la actividad como consecuencia directa de la DANA, por siniestros producidos en los municipios incluidos en el ámbito geográfico de aplicación de este real decreto-ley.
- c) En el caso de personas trabajadoras afectadas por los ERTES en base a lo previsto en el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de empresas con domicilio de actividad en los municipios incluidos en el ámbito geográfico de aplicación de este real decreto-ley que hayan sufrido daños consecuencia directa de la DANA.
- d) En el supuesto de pérdida de la vivienda habitual, o de daños en la citada vivienda, así como de daños en los enseres de dicha vivienda cuando estos supuestos se hayan producido como consecuencia directa de la DANA y la vivienda se encuentre situada en los municipios incluidos en el ámbito geográfico de aplicación de este real decreto-ley.



Se establece un límite máximo de disposición por partícipe, para el conjunto de planes de pensiones de que sea titular y por todas las situaciones indicadas: el resultado de prorratear el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) anual para 12 pagas vigente para el ejercicio 2024 multiplicado por tres para un periodo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.

También se contempla un incremento extraordinario adicional del complemento de ayuda para la infancia de la prestación

del ingreso mínimo vital, que consistirá en la aplicación de un porcentaje del 30 por ciento al importe mensual que tenga establecido cada unidad de convivencia en los mencionados meses.

Finalmente, se activan una moratoria en la reclamación del reintegro de prestaciones indebidamente percibidas en el ámbito de la Seguridad Social, así como una suspensión de los procedimientos de recaudación de conceptos distintos a cuotas de Seguridad Social.