



ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

GUÍA PRÁCTICA ICAM: CONSEJOS PARA TRABAJADORES AFECTADOS POR LA DANA EN VALENCIA

La situación de emergencia provocada por la DANA en Valencia ha afectado tanto a las personas trabajadoras como a las empresas, generando riesgos laborales, suspensiones de empleo y la posibilidad de despidos por fuerza mayor. Esta Guía del ICAM (a la espera de que se puedan aprobar medidas laborales específicas en el próximo Consejo de Ministros) proporciona orientación sobre los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de las empresas en situaciones de riesgo grave e inminente.

1. RIESGO GRAVE O INMINENTE: DERECHO A INTERRUMPIR ACTIVIDAD ¿QUÉ DICE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

- Según el artículo 21.1.b de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en situaciones de riesgo grave e inminente, el empleador debe tomar medidas inmediatas para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad o abandonar el lugar de trabajo si es necesario.
- Los trabajadores no están obligados a retomar su actividad mientras persista el peligro, salvo que se justifique debidamente y por razones de seguridad.

Derecho a la Interrupción de Actividad

- El artículo 21.2 de la LPRL, junto con el artículo 14.1, ampara el derecho de los trabajadores a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que existe un riesgo grave para su vida o salud.

Consejo para las personas trabajadoras

- Si estás en una situación de riesgo grave o inminente debido a la DANA, comunica la situación a tu superior inmediato y abandona el lugar si es necesario para preservar tu seguridad.
- Si hay representantes legales de los trabajadores, cuando la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores y trabajadoras afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
- Asegúrate de documentar la situación y cualquier instrucción que recibas de la empresa para proteger tus derechos.

2. ERTES POR FUERZA MAYOR: REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS ¿QUÉ ES UN ERTE POR FUERZA MAYOR?

- El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) es una medida de suspensión de contrato o reducción de jornada (aunque también cabe un ERTE en el que se pacte suspensión de contratos para algunos puestos y reducción de jornada para otros) que las empresas pueden aplicar en situaciones de fuerza mayor, como la provocada por la DANA.
- Este mecanismo está regulado en el artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1483/2012, que establece el procedimiento para despidos colectivos, suspensiones de contratos y reducciones de jornada.

Consejo para las personas trabajadoras

- Si la empresa aplica un ERTE (que exige abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores), debes recibir notificación oficial que explique la duración de la medida, condiciones y cómo afectará a tu jornada o salario.
- Consulta con un asesor laboral o sindicato sobre tus derechos de retribución y cotización a la Seguridad Social durante el tiempo que dure el ERTE.

3. DESPIDO COLECTIVO POR FUERZA MAYOR: EXTINCIÓN DE CONTRATOS ¿CUÁNDO SE DA UN DESPIDO COLECTIVO POR FUERZA MAYOR?

- En situaciones de fuerza mayor, puede darse la extinción de contratos por causas objetivas, reguladas en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- Para que el despido colectivo proceda, la empresa debe seguir un procedimiento formal ante la autoridad laboral, quien evaluará y constatará la causa de fuerza mayor.

Derechos de Indemnización

- En caso de despido por fuerza mayor, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) podría asumir parte de las indemnizaciones a los trabajadores si la autoridad laboral así lo dispone, aunque FOGASA podrá reclamar al empresario dicha cantidad posteriormente.

Consejo para las personas trabajadoras

- Si te ves afectado por un despido colectivo, verifica que la empresa ha seguido el proceso establecido y consulta sobre tus derechos de indemnización y las alternativas de apoyo ofrecidas por FOGASA.
 - En caso de duda, contacta con un abogado laboral o sindicato para recibir asesoramiento personalizado sobre tu caso.
-

4. PERMISO RETRIBUIDO POR FUERZA MAYOR

- El art. 34.9 del ET (introducido por el RD-Ley 5/2023) establece un permiso retribuido de hasta cuatro días al año (se puede disfrutar por horas) en caso de necesidad de ausencia por causas de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Consejo para las personas trabajadoras

Dado el poco recorrido de este permiso, tenemos poca jurisprudencia al respecto, pero la Audiencia Nacional ha sentenciado que los cuatro días de permiso por fuerza mayor son retribuidos sin necesidad de que el convenio lo regule específicamente o de que haya pacto expreso al respecto (SAN de 13/02/2024 N° de Recurso: 315/2023. N° de Resolución: 19/2024)

IMPORTANCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) EN SITUACIONES DE EMERGENCIA

En momentos de crisis, como el que vive actualmente Valencia, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se vuelve esencial. Las políticas de RSC pueden ayudar a mitigar los efectos de situaciones extremas en los trabajadores y sus familias, promoviendo la seguridad, bienestar y estabilidad laboral.

Consejo para las Empresas

- Al margen del cumplimiento de la normativa laboral y de evaluar las posibilidades que ofrece la normativa laboral en función de cada caso concreto (ERTE o ERE por fuerza mayor, viabilidad de permitir teletrabajo en caso de que sea factible...), evaluar cómo pueden contribuir al bienestar de las personas trabajadoras y a la recuperación de sus operaciones a través de políticas de RSC adecuadas.

MEDIDAS ECONÓMICAS Y TRIBUTARIAS ADICIONALES

A futuro, las autoridades podrían implementar medidas específicas para aliviar la carga económica de empresas y autónomos afectados, como sucedió con el Volcán de La Palma. Estas medidas podrían incluir beneficios fiscales, ayudas económicas y apoyos en el ámbito laboral.

Consejo para Trabajadores y Empresas

- Mantente informado a través de fuentes oficiales y consultas profesionales sobre posibles ayudas gubernamentales en caso de nuevas medidas de apoyo económico o fiscal.

En todo caso, es aconsejable que tanto empresas como personas trabajadoras cuenten con asesoramiento adecuado para analizar las circunstancias y casuística de su caso concreto.

4 DE NOVIEMBRE DE 2024

**GUÍA ELABORADA POR ESTELA MARTÍN, ABOGADA EXPERTA EN DERECHO LABORAL Y PRESIDENTA DE LA SECCIÓN DE IGUALDAD DEL ICAM.*



ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

GUÍA PRÁCTICA ICAM: CONSEJOS PARA TRABAJADORES AFECTADOS POR LA DANA EN VALENCIA