



NOVEDAD LABORAL

**MEDIDAS LABORALES ADOPTADAS COMO  
CONSECUENCIA DE LA DANA II:  
TÍTULO VI DEL REAL DECRETO-LEY 7/2024**

 **Abdón  
Pedrajas** | **Littler**

## INDICE

- I. ¿A quién van dirigidas las medidas aprobadas por el Real Decreto Ley 7/2024?
- II. ¿Con carácter general, cuál es la calificación de las ausencias al trabajo provocadas por los daños causados por la DANA?
- III. ¿Existe una preferencia por el trabajo a distancia?
- IV. ¿Qué medidas extraordinarias se prevén para las personas trabajadoras que tienen una obligación de cuidados de familiares o convivientes que necesiten asistencia especial de la persona trabajadora debido a la DANA?
- V. ¿Qué ocurre si una persona trabajadora no puede acudir al trabajo o 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 decisiones de las autoridades de protección civil?
- VI. ¿Qué permiso tienen las personas trabajadoras que han sufrido daños en su vivienda habitual?
- VII. ¿Qué permiso se prevé para la realización de trámites para la obtención de documentos oficiales o públicos dañados o extraviados por la DANA?
- VIII. ¿Qué derechos tienen las personas trabajadoras que cuyo familiar ha desaparecido o fallecido por los efectos de la DANA?
- IX. ¿Qué duración tienen estos permisos?
- X. ¿Cómo se computan estas ausencias?
- XI. ¿Las personas trabajadoras que soliciten alguna de estas medidas tendrán una protección especial?
- XII. ¿En qué supuestos se considera que existe “fuerza mayor” como causa de suspensión de contratos o reducción de jornada para las especialidades de tramitación de un ERTE?
- XIII. ¿Cuáles son las especialidades en la tramitación de un ERTE por Fuerza Mayor por causas derivadas directa o indirecta de la DANA?
- XIV. ¿Si el ERTE se solicita por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP) pero vinculadas con la DANA, se aplica alguna mejora o beneficio?
- XV. ¿Cuál es el efecto del ERTE DANA (fuerza mayor o ETOP) en los contratos temporales?
- XVI. ¿Se impone a las empresas alguna prohibición de despedir?

*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.*

Como respuesta urgente a los daños causados por la DANA ocurrida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, el Gobierno aprobó ayer el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 d noviembre con un paquete de medidas complementarias a las ya aprobadas en el Real Decreto Ley 6/2024 de 5 de noviembre.

Esta nota trata de informar sobre las medidas de carácter laboral incluidas en el Título VI del citado Real Decreto-ley 7/2024.

## **1º ¿A quién van dirigidas las medidas aprobadas por el Real Decreto Ley 7/2024?**

Exclusivamente a las personas físicas y entidades públicas o privadas que hayan sufrido daños en sus bienes o derechos como consecuencia directa o indirecta de la DANA, en los municipios incluidos en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, siempre y cuando el lugar de trabajo o el domicilio de la persona trabajadora se encuentre en alguno de los municipios previstos en dicho anexo.

También podrán aplicar estas medidas pese a que el lugar de trabajo o domicilio no se encuentra entre los municipios de dicho anexo, cuando las consecuencias de la DANA hayan afectado indirectamente, o las personas familiares o dependientes a los que se refieren algunos de los permisos retribuidos residan en dichos municipios.

En el primer caso concurre una especie de presunción de causa justificada, en el segundo caso, entendemos que será necesario acreditar de algún modo el nexo de causalidad.

## **2º ¿Con carácter general, cuál es la calificación de las ausencias al trabajo provocadas por los daños causados por la DANA?**

Todas las ausencias al trabajo por la situación excepcional provocada por la DANA y sus efectos, los cuales tendrán la consideración de “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, y dará derecho a las personas

trabajadoras a interrumpir su actividad, abandonar el lugar de trabajo y no acudir al mismo.

## **3º ¿Existe una preferencia por el trabajo a distancia?**

Sí. En las empresas afectadas por la DANA, el trabajo a distancia será la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral preferente frente a otras medidas organizativas o de ajuste.

En aquellas empresas en las que exista un acuerdo en el que se prevea el trabajo a distancia, se podrá solicitar la ampliación de ese régimen a toda la duración de su jornada de trabajo.

## **4º ¿Qué medidas extraordinarias se prevén para las personas trabajadoras que tienen una obligación de cuidados de familiares o convivientes que necesiten asistencia especial de la persona trabajadora debido a la DANA?**

### **4.1 Permiso retribuido**

La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido, no recuperable para la atención de deberes de cuidado derivados de la DANA respecto del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviviera con la persona trabajadora en el mismo domicilio.

Se entenderá que concurren deberes de cuidado cuando concurren los siguientes requisitos:

- Necesidad de la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el párrafo anterior
- Los cuidados se deban a razones de edad, enfermedad o discapacidad, y sean consecuencia de la DANA.
- Sea imprescindible un cuidado personal y directo.

Se entenderá que existe necesidad de cuidado cuando, como consecuencia de los efectos de la DANA, las autoridades competentes decidan el 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 cuando la persona que 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.

El derecho a este permiso es individual y corresponde a cada uno de los progenitores o cuidadores.

Su duración se deberá limitar a la situación excepcional de necesidad de cuidado en los términos indicados y en todo caso hasta el día 31 de diciembre de 2024, aunque por orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social podrá prorrogarse la aplicación de la medida.

#### **4.2 Adaptación o reducción de jornada**

Cuando, por circunstancias derivadas de la DANA, se deban atender **deberes de cuidado distintos a los referidos en el apartado 1**, las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente apartado.

La norma aboga por medidas que deban adaptarse a las necesidades del caso concreto, valorando su razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades de la empresa, debiendo negociarse de buena fe, de manera que recomendamos que se plantee en este orden:

a. **Adaptación de jornada** en los términos establecidas en el art. 38.4 ET, desde la modalidad de prestación de servicio incluido el teletrabajo como medida preferente, como cualquier otro cambio de horario, días de trabajo, funciones, lugar de prestación, etc.

En este sentido, la persona trabajadora tiene la capacidad de concretar inicialmente las condiciones de dicha adaptación de su jornada. En todo caso, se insiste en el carácter temporal y excepcional de estas medidas.

b. **La reducción de jornada** por esta causa tendrá las siguientes especialidades:

- a. Se debe comunicar a la empresa con 24 horas de antelación,
- b. Podrá alcanzar el 100% de la jornada si resultara necesario, razonable y proporcionado a la situación de la empresa.
- c. En caso de cuidado de familiares ascendientes, se condiciona a que éste no desempeñe actividad retribuida.

c. **Permiso retribuido**, solo en caso de absoluta necesidad de atención personal y directa, pues parece que (pese al orden de la norma) este derecho a de ausentarse del trabajo con derecho a retribución y no recuperable, deberá relegarse a una última ratio cuando las medidas anteriores no sean razonables ni proporcionadas a las necesidades de cuidado.

La solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis de la DANA y acomodarse a las necesidades de cuidado, debidamente

acreditadas y en todo caso hasta el día 31 de diciembre de 2024, aunque por orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social podrá prorrogarse la aplicación de la medida.

A falta de acreditación inicial, se presume que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario (aun cuando esto solo se predica de las medidas de adaptación o reducción de jornada, entendemos que será igualmente aplicable al permiso retribuido).

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación de adaptaciones y reducciones de jornada (no se incluyen aquí los permisos) serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, al considerarse ejercicio de derechos de conciliación, a todos los efectos (incluida la protección de nulidad del despido).

### **5º ¿Qué ocurre si una persona trabajadora no puede acudir al trabajo o 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 decisiones de las autoridades de protección civil?**

Se prevé un permiso retribuido por Imposibilidad de acudir al trabajo o 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.

Las meras dificultades que no imposibiliten acudir al trabajo no serían causa justificada para este tipo de ausencias, sin perjuicio de que en la empresa se adopten otras medidas para flexibilizar los horarios de entrada y salida, adaptación de jornada o similar.

### **6º ¿Qué permiso tienen las personas trabajadoras que han sufrido daños en su vivienda habitual?**

La persona trabajadora podrá solicitar un permiso y no recuperable para realizar labores de traslado, limpieza o acondicionamiento del domicilio habitual, y de recuperación de enseres y otros efectos personales, hasta que se disponga de una solución habitacional estable y adecuada.

No existe una definición de “solución habitacional estable y adecuada” por lo que debemos estar al caso concreto y valorarlo en términos de razonabilidad.

### **7º ¿Qué permiso se prevé para la realización de trámites para la obtención de documentos oficiales o públicos dañados o extraviados por la DANA?**

La persona trabajadora contará con permiso retribuido y no recuperable para la realización de los trámites para la obtención de documentos oficiales o públicos que solo puedan llevarse a cabo de manera presencial por parte de la persona trabajadora.

Entendemos que en este caso será por el tiempo imprescindible para la tramitación presencial de la persona trabajadora, y que se extendería a aquellos trámites oficiales necesarios para la solicitud de ayudas o similares, siempre y cuando se deban tramitar personalmente.

### **8º ¿Qué derechos tienen las personas trabajadoras que cuyo familiar ha desaparecido o fallecido por los efectos de la DANA?**

En caso de desaparición de familiares, entendiéndolos como tales al cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviviera con la persona trabajadora en el mismo domicilio, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente.

Este permiso no está condicionado a que la persona trabajadora sea requerida para realizar trámites o actividades que faciliten la búsqueda o identificación de sus familiares o convivientes, sino a la mera desaparición y por tanto se extendería hasta que reaparezca o se pueda certificar el fallecimiento.

En caso de fallecimiento de familiares debido al desastre natural de la DANA, el permiso por fallecimiento se extenderá desde el hecho causante hasta 5 días hábiles posteriores al sepelio.

### **9º ¿Qué duración tienen estos permisos?**

Salvo el permiso de fallecimiento que tiene una duración concreta y acotada en la norma, el resto de permisos se extenderán desde el hecho causante inicial, aunque se hubiera producido con carácter previo a la entrada en vigor de este real decreto-ley, hasta la finalización de la causa, sin que exista un número de días máximo o una fecha prevista de finalización de la vigencia de esta norma excepcional.

Las medidas entran en vigor el 13 de noviembre de 2024. Las medidas previstas en el artículo 42.1.e) y 4, en materia de permisos retribuidos y adaptaciones y/o reducción de jornada mantendrán su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2024, aunque por orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social podrá prorrogarse la aplicación de la medida.

### **10º ¿Cómo se computan estas ausencias?**

Su tratamiento es idéntico al de los permisos retribuidos, computados como tiempo efectivo de trabajo y no recuperables.

### **11º ¿Las personas trabajadoras que soliciten alguna de estas medidas tendrán una protección especial?**

Sí. Será calificada como nula cualquier medida desfavorable adoptada por la empresa en perjuicio de la persona trabajadora derivada del

ejercicio de los derechos previstos en esta norma especial.

### **12º ¿En qué supuestos se considera que existe “fuerza mayor” como causa de suspensión de contratos o reducción de jornada para las especialidades de tramitación de un ERTE?**

Cuando su causa sea directamente los daños producidos por la DANA.

Cuando la reducción o pérdida de actividad esté causadas indirectamente por la misma. La norma nos aporta claridad con un listado abierto de posibles causas indirectas (entre otras que podrían argumentarse y acreditarse), las derivadas 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

### **13º ¿Cuáles son las especialidades en la tramitación de un ERTE por Fuerza Mayor por causas derivadas directa o indirecta de la DANA?**

Tramitación vía solicitud a la Autoridad Laboral y simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

La Autoridad Laboral debe contestar en un plazo de 5 días, y en caso de silencio administrativo se considerará aprobado.

Sus efectos pueden ser retroactivos a la fecha de inicio de los paros de la actividad, y se extenderán durante el período que sea autorizado (en caso de silencio administrativo, hasta la fecha solicitada). En este punto recomendamos dotar de la máxima duración razonable al ERTE, dada la máxima flexibilidad de afectación y desafectación durante el período inicialmente previsto, que ya se reconoce en el art. 47 ET para este tipo de ERTEs.

La solicitud de informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se considera potestativo, si bien en todo caso se realizará comprobación posterior sobre la concurrencia de la causa.

**14° ¿Si el ERTE se solicita por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP) pero vinculadas con la DANA, se aplica alguna mejora o beneficio?**

Se extiende a estos ERTEs la posibilidad de optar por la exención en el 100% de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes en los términos previstos en el art. 18.2 y 18.3 del RD Ley 6/2024 de 5 de noviembre.

La prestación de desempleo de las personas afectadas por el ERTE ETOP también tendrán acceso a las mismas mejoras de:

- La cuantía de la prestación será del 70% de la base reguladora con los límites que resulten de aplicación.
- No se consumirán las cotizaciones previamente efectuadas.
- Se exime el requisito de carencia (período mínimo de cotización previo) para obtener la prestación contributiva.

Estas mismas condiciones se aplicarán a las personas de alta en el régimen especial de servicio del hogar familiar que vean suspendidos sus contratos o reducida su jornada por causas relacionadas con la DANA.

**15° ¿Cuál es el efecto del ERTE DANA (fuerza mayor o ETOP) en los contratos temporales?**

Los contratos temporales, incluidos formativos y de relevo, de las empresas en ERTE por causa

*La presente nota es únicamente de carácter informativo y general, por lo que nos ponemos a su disposición para comentar las medidas aplicables a cada supuesto concreto o aclarar cualesquiera dudas que puedan surgirles, a través de sus colaboradores habituales de Abdón Pedrajas | Littler.*

de fuerza mayor directa o indirecta, o por causas ETOP relacionadas con la DANA, tendrán su duración interrumpida durante el tiempo que dure la suspensión.

**16° ¿Se impone a las empresas alguna prohibición de despedir?**

Sí. Se impone una limitación parcial de despedir para las empresas que reciban ayudas públicas directas previstas con ocasión de la DANA o se acojan al ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP relacionadas con la DANA.

La prohibición de despedir se limita a despidos por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del mencionado fenómeno atmosférico.

La norma no indica durante cuánto tiempo se mantiene la prohibición de despedir, por lo que parece indefinida, lo cual puede entenderse por cuanto la limitación se refiere únicamente a las extinciones de contratos debidas a las causas relacionadas con el fenómeno atmosférico.

Los despidos en estas circunstancias serán considerados NULOS y requerirán la devolución de las ayudas recibidas.

Esta prohibición coexiste con la obligación de mantenimiento del empleo de las personas afectadas por el ERTE sobre los que se ha aplicado un beneficio de exención del 100% de las cotizaciones empresariales a la SS que tiene una duración de 6 meses desde la finalización de la medida, cuya penalización en caso de producirse no es la nulidad del despido sino solo la devolución del beneficio obtenido por ese trabajador.

 [madrid@abdonpedrajas.com](mailto:madrid@abdonpedrajas.com)  
[barcelona@abdonpedrajas.com](mailto:barcelona@abdonpedrajas.com)  
[lisboa@abdonpedrajas.com](mailto:lisboa@abdonpedrajas.com)  
[valencia@abdonpedrajas.com](mailto:valencia@abdonpedrajas.com)  
 [abdonpedrajas](https://www.linkedin.com/company/abdonpedrajas)