



Servicio de
Estudios



ANÁLISIS Y CONTEXTOS
servicioestudiosugt.com

Permiso Climático

JUNIO 2025
(Nº 91)

#CambioClimático#PermisosLaborales#Servicio de Estudios#

Contenido

- Introducción
- Nuevo permiso climático
- Conclusiones

Resumen

El Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, introdujo, entre otras medidas laborales, un permiso que cubre situaciones en las que resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente.

Introducción

El pasado 29 de octubre, se produjo la peor Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) registrada en España en el presente siglo, con especial incidencia en la Comunitat Valenciana. Las fuertes lluvias provocaron la subida repentina de los niveles de agua y la ruptura de cauces de ríos y ramblas dando como resultado pérdida de vidas humanas, destrucción de viviendas, afectación de carreteras, puentes y otras infraestructuras. Fenómenos atmosféricos como este son cada más frecuentes en nuestro entorno.

El cambio climático está provocando transformaciones irreversibles en los sistemas ecológicos y sociales, por ello, es importante tomar medidas en relación a nuestro modelo actual de relaciones de trabajo.

El Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la DANA en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024¹, fue una de las normas de urgencia dictadas para la atención de las necesidades derivadas de las catastróficas inundaciones de finales de octubre de 2024.

En las consideraciones preliminares de esta norma se remarca la necesidad de tomar medidas permanentes y estables por la intensidad que alcanzan las emergencias climáticas y por su creciente frecuencia. En su Disposición final segunda introduce diferentes novedades en el ordenamiento jurídico laboral.

¹ BOE núm. 288, de 29/11/2024.

- “A la vista de las catastróficas consecuencias de los fenómenos atmosféricos de las últimas semanas y de la previsible recurrencia de este tipo de fenómenos y otras catástrofes en el futuro, se hace necesario establecer, con carácter permanente y estable en la ordenación de las relaciones de trabajo, soluciones que permitan que las empresas y las personas trabajadoras puedan llevar a cabo sus actividades en condiciones de seguridad jurídica y de protección de la seguridad y salud”.

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



La norma incluye la regulación de un permiso que cubre situaciones en las que resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente.

Modificaciones en el ET por el nuevo permiso climático

Las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) por la Disposición final (DF) 2ª Real Decreto-ley 8/2024, se orientan a garantizar la seguridad de las personas ante los fenómenos meteorológicos adversos².

1.- Se introduce un nuevo permiso retribuido

De hasta cuatro días, para cuando no sea posible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, cuando se deban prestar los servicios de manera presencial, como consecuencia del seguimiento de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento de las autoridades competentes, así como, en general, cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente.

² GOERLICH PESET, J.M.: “Las relaciones laborales ante las emergencias climáticas. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 8/2024”. Labos, Vol. 6, No. 1, 2025, págs. 4-24.

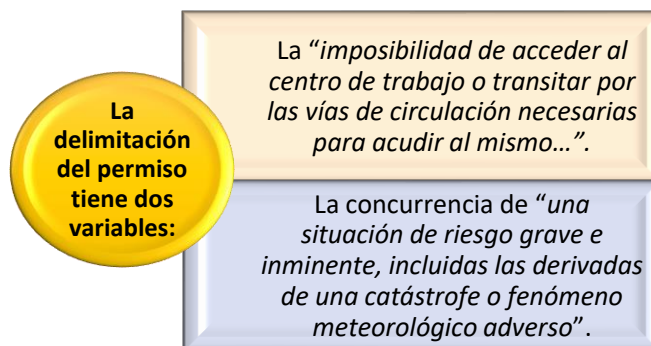


Gráfico núm. 1. Fuente: elaboración propia SEC-UGT.

• **Los permisos laborales retribuidos son autorizaciones para ausentarse del puesto de trabajo por un tiempo determinado, recibiendo la remuneración correspondiente y sin dejar de cotizar a la Seguridad Social. Esta modalidad de permiso no debe ser recuperado, puesto que se considera jornada de trabajo efectiva.**

STS 229/2020, de 11 de marzo



Es importante señalar algunos aspectos sobre el “*permiso climático*”. En primer lugar, la letra g) del art. 37.3 ET comienza hablando de “*hasta cuatro días*”, lo que supone que no hay una duración automática de cuatro días. En segundo lugar, no se aclara si son días naturales o laborables. El sentido de la doctrina jurisprudencial consolidada nos dice que serían laborables, no obstante, al ser un permiso de carácter colectivo, puede suponer dudas esta consideración³.

En todo caso, si la duración de la emergencia climática es superior, las personas trabajadoras estarían protegidas en su integridad al pasar a la regulación de empleo que se expone en el siguiente punto. Es decir, la norma prevé la activación de la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada laboral por fuerza mayor una vez transcurrido el tiempo máximo del permiso.

Cuando el art. 37.3.g) hace referencia a la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar para acudir al mismo se condiciona a “*las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento*” que puedan ser anunciadas por la autoridad competente, o ante una situación de riesgo grave e inminente, mencionándose expresamente las catástrofes o los fenómenos meteorológicos

³ GOERLICH PESET, J.M.: “*Las relaciones laborales ante las emergencias climáticas. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 8/2024*”. Labos, Vol. 6, No. 1, 2025, págs. 4-24.

extremos. Ello implica, no solamente las situaciones relacionadas con fenómenos como la DANA sino también otras situaciones ligadas al cambio climático como pueden ser el aumento de las olas de calor que puedan implicar riesgo grave e inminente para las personas trabajadoras con relación a lo establecido en el Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo sobre las condiciones ambientales en el trabajo al aire libre⁴.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	Modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) por la Disposición final (DF) 2ª Real Decreto-ley 8/2024
Artículo 37.3. Descanso semanal, fiestas y permisos. (...)	Artículo 37.3. Descanso semanal, fiestas y permisos. (...) g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con

⁴ LAABBAS-EL-GUENNOUNI, M.: “Avances en la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático a raíz del Real Decreto-Ley 8/2024, de 28 de noviembre”, Asociación española del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Briefs nº 109, 2024.

	el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
--	--

2.- Tramitación de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)

Se aclara la posibilidad de que el mantenimiento de esas circunstancias pueda dar lugar a la tramitación de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor.

Adicionalmente al permiso climático, los nuevos párrafos que se añaden al art. 47.6 ET implican que, cuando las situaciones reguladas en la nueva letra del art. 37.3 ET se alarguen debe preverse su consideración como causa de fuerza mayor a efectos de suspensión de contratos y reducciones de jornada.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	Modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) por la Disposición final (DF) 2ª Real Decreto-ley 8/2024
Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. 6. La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.	Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. 6. La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. También estará determinada por el mantenimiento, transcurridos los

Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior, con las siguientes particularidades: a) La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva. b) La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente. c) La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.	cuatro días previstos en el artículo 37.3.g), de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, salvo que sea posible el trabajo a distancia en los términos recogidos en dicho precepto. Por el contrario, las circunstancias del párrafo anterior no serán constitutivas de fuerza mayor durante la duración del permiso del artículo 37.3.g). Durante la misma, solo podrá justificarse la fuerza mayor en base a otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente. Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior, con las siguientes particularidades: a) La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva. b) La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente. c) La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.
---	---

3.- Se explicita el derecho de la RLPT a ser informada

La RLPT debe ser informada por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos atmosféricos adversos, contempla la tutela colectiva de la seguridad de las personas trabajadoras.

Se introduce así un nuevo derecho de información a favor de la representación legal cuyo objeto son *“las medidas de actuación previstas en caso de activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”*.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	Modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) por la Disposición final (DF) 2ª Real Decreto-ley 8/2024
Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias. (...)	Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias. (...) 4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

4.- Se fortalece el papel de la negociación colectiva

Añadiendo un párrafo al art. 85.1 ET, se establece una nueva obligación de negociar referida a *“protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”*. Es decir, se introduce el deber de que la negociación colectiva incluya protocolos de actuación ante catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos con medidas de prevención de riesgos.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	Modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) por la Disposición final (DF) 2ª Real Decreto-ley 8/2024
Artículo 85. Contenido. 1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Artículo 85. Contenido. 1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán

	protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.
--	---

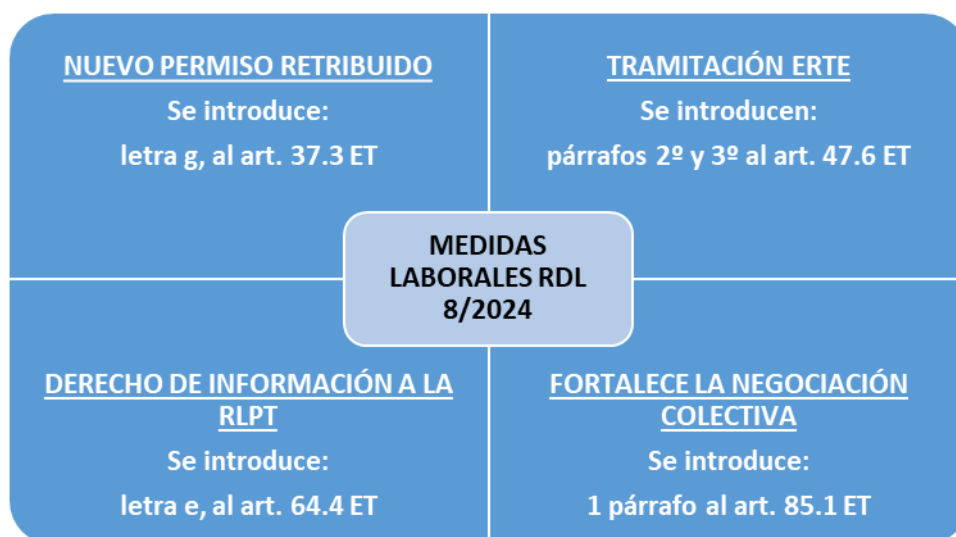


Gráfico núm. 2. Fuente: elaboración propia SEC-UGT.

Medidas Laborales RDL 8/2024		
Ámbito	Medida	Referencia Normativa
Nuevo permiso retribuido	Nuevo permiso de hasta 4 días cuando sea imposible acudir al trabajo por recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento por parte de autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente.	Se introduce letra g, al art. 37.3 ET
Tramitación ERTE	Posibilidad de aplicar suspensión del contrato o reducción de jornada tras agotar el permiso retribuido, si persisten las causas derivadas de la emergencia.	Se introducen párrafo 2º y 3º al art. 47.6 ET
Derecho de información a la RLPT	La empresa debe informar a la RLPT sobre las medidas de actuación previstas ante catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.	Se introduce letra e, al art. 64.4 ET

Se fortalece a la negociación colectiva y se promueve la creación de protocolos de actuación	Obligación de negociar en los convenios colectivos protocolos de actuación con medidas de prevención ante catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos.	Se introduce 1 párrafo al art. 85.1 ET
Compromiso del Gobierno	El Gobierno se compromete a aprobar en el transcurso de 12 meses un <i>"Reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral"</i>	Disposición final quinta del RD-ley 8/2024

Cuadro núm. 1. Fuente: elaboración propia SEC-UGT.

Conclusiones

Tras lo ocurrido con la DANA en octubre de 2024, que dejó importantes pérdidas humanas, estructurales y materiales, se puso de manifiesto que era necesario tomar medidas urgentes, usando mecanismos accesibles y eficaces para adaptar el marco laboral ante catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos. Resultaba imprescindible que estas medidas garantizaran la seguridad de las personas trabajadoras frente al impacto del cambio climático.

Desde esta perspectiva, el Real Decreto-ley 8/2024 introduce un conjunto de disposiciones orientadas a proteger a quienes se ven afectados por catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, destacando especialmente la creación de un nuevo permiso retribuido, que permite ausentarse del trabajo hasta cuatro días cuando resulte imposible acudir al centro de trabajo ante determinados riesgos. Esta medida permite dar una primera respuesta inmediata ante situaciones de riesgo, reforzando la seguridad jurídica de las personas trabajadoras y empresas.

Además, se establece, que cuando estas situaciones se alarguen debe preverse su consideración como causa de fuerza mayor, lo cual habilita a las empresas a tramitar expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), a efectos de suspensión de contratos y reducciones de jornada.

También se considera imprescindible incrementar el nivel de información a RLPT sobre las medidas preventivas y protocolos activados ante catástrofes y/o fenómenos atmosféricos adversos, así como exigir que la negociación colectiva aborde directamente la elaboración de protocolos de actuación frente a estas situaciones. Ambos cambios positivos ya que, el primero establece un derecho de información del que son titulares los representantes de las personas trabajadoras y un canal directo de información entre estas y los servicios de alerta mediante la obligación de informar de la empresa y, el segundo, va a implicar un mayor

protagonismo de la negociación colectiva en la materia, lo que fortalece la dimensión preventiva en el ámbito laboral y otorga a los convenios un papel más activo en la protección de la salud laboral.

En definitiva, estas cuatro medidas (permiso retribuido, consideración de fuerza mayor, derecho a la información de la RLPT y deber de incluir protocolos en los convenios colectivos) adoptadas suponen un avance significativo y deben ser valoradas de forma positiva, no obstante, aún queda camino por recorrer.

En este sentido, es importante señalar que el Gobierno se ha comprometido en el transcurso de doce meses (Disposición final quinta del Real Decreto-ley 8/2024) a aprobar un **“Reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral”**. Esta futura norma, es una oportunidad única para que las personas trabajadoras cuenten con un marco normativo específico, que actúe como una herramienta para atender a los riesgos emergentes o agravados por el cambio climático con presencia en el lugar de trabajo.



Permiso Climático



Servicio de
Estudios



ANÁLISIS Y CONTEXTOS

servicioestudiosugt.com

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero si con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio.