



CIRCULAR LABORAL 37/2024

12 de noviembre de 2024

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.

Judit Figueras Mousnier
Adrià Vilà Urriza
Manel Llorens Vives
Abogados

Hoy martes, 12 de noviembre de 2024, se ha publicado en el BOE nº273 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 de niveles altos (DANA) en diferentes municipios del territorio nacional entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (en adelante, “RDL 7/2024”).

En este sentido, tal y como avanzamos en nuestra [Circular Laboral 36/2024](#), el Gobierno va a articular un conjunto de medidas de respuesta a esta emergencia humanitaria en el marco del denominado “*Plan de Respuesta Inmediata, de Reconstrucción y de Relanzamiento de la Comunitat Valenciana*”, siendo que, el primer elemento de este paquete de medidas fue la aprobación del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptaban medidas urgentes de respuesta ante 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.

Por su parte, el RDL 7/2024, de 11 de noviembre, que entrará en vigor mañana, miércoles día 13 de noviembre de 2024, -aunque las medidas laborales incluidas en el Título VI tratadas en la presente Circular tendrán eficacia retroactiva desde el 28 de octubre de 2024- tiene por objeto la adopción de medidas urgentes para el impulso del Plan de Respuesta Inmediata, Reconstrucción y Relanzamiento frente los daños causados por la DANA en diferentes municipios del territorio nacional entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

Permítasenos destacar que “sorprende” que sean las empresas quienes deberán asumir el coste de los permisos retribuidos regulados en el artículo 42.1 de la presente normativa, siendo éste unos de los puntos más relevantes del RDL que comentamos. Y debemos destacar, ¿son las empresas, en su inmensa mayoría PYMES, base del tejido productivo de nuestro país, – el pequeño taller arrasado, el bar absolutamente inservible, la pequeña mercería que ha perdido todo su stock y establecimientos análogos que, por lo que sean, no instan ERTE de fuerza mayor – que precisamente más han sufrido esta desgracia las que van a tener que asumir a su exclusivo coste los permisos retribuidos que contempla esta norma? La respuesta es SÍ. Y a continuación nos volvemos a preguntar, ¿ y no debería ser el Estado, en mayúsculas, y en sus diversas administraciones, quien debería asumir estos costes derivados de una causa de fuerza mayor? Pues la respuesta es NO. De verdad que uno cada vez entiende menos. Huelgan mayores comentarios.

A continuación, procedemos a resumir -como siempre, de una forma práctica y sintética- las principales medidas en materia laboral y de Seguridad Social, que se derivan de esta normativa:

1. Ámbito de aplicación (art. 1)

- Las medidas previstas en el RDL 7/2024, de 11 de noviembre se aplicarán 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 78 municipios incluidos en el Anexo del RDL 6/2024, de 5 de noviembre.**
- Las **medidas** previstas en el **Título VI** de esta normativa – aquellas de índole laboral - se aplicarán cuando el **lugar de trabajo o el domicilio de la persona trabajadora** se encuentre en alguno de los **municipios previstos en dicho anexo y cuando** las consecuencias de los siniestros producidos por la DANA en dichos municipios **hayan afectado indirectamente** a personas físicas, empresas y trabajadores autónomos fuera de aquellos, cualquiera que sea la localidad en que se encuentre el lugar de trabajo o el domicilio de las personas trabajadoras.

2. Protección a la salud, ausencias justificadas y “Plan Mecuida” extraordinario (arts. 41 y 42).

a) Protección a la Salud.

- La situación excepcional provocada por la DANA y sus efectos se entenderán como **riesgo grave e inminente** a los efectos previstos en el art. 21.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que **las personas trabajadoras, socias trabajadoras y de trabajo tendrán derecho a interrumpir su actividad, abandonar el lugar de trabajo y no acudir al miso.**

b) Ausencias justificadas.

- Las personas trabajadoras podrán **ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración mientras persista alguna de las siguientes causas relacionadas con la DANA:**
 - **Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de 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, salvo que resulte posible el trabajo a distancia conforme al art. 43 del RDL que comentamos.
 - **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, así como 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.
 - **Desaparición de familiares**, entendiéndose 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.
 - **Fallecimiento de familiares.** La duración del permiso del art. 37.3.b bis) ET se extenderá desde el hecho causante hasta los 5 días hábiles siguientes al del sepelio.
 - **Atención de deberes de cuidado derivados de la DANA** respecto del 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, cuando se dé alguna de los siguientes supuestos:

- ✓ Cuando alguna de las personas referenciadas anteriormente por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite cuidado personal y directo por parte de la persona trabajadora como consecuencia directa de la DANA.
- ✓ 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 por parte de la persona trabajadora a la persona sobre la que concurren deberes de cuidado
- ✓ 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.

Los derechos anteriores tendrán la naturaleza de permisos retribuidos no recuperables y el **periodo comprendido entre el hecho causante inicial, aunque se hubiera producido con carácter previo a la entrada en vigor del RDL 7/2024, y la finalización de la causa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.**

c) **Adaptación de la jornada laboral por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con la DANA.**

- Cuando, por circunstancias derivadas de la DANA, se deban atender deberes de cuidado distintos a los referidos en el apartado b). Empresa y persona trabajadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- El derecho a la adaptación de la jornada podrá consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, etc.

d) **Derecho a las personas trabajadoras a una reducción especial de la jornada de trabajo.**

- Situaciones previstas en el art. 37.6 ET, cuando concurren los deberes de cuidado previstos en este apartado, con la reducción proporcional de su salario.
- La reducción de jornada especial **deberá ser comunicada a la empresa con 24h de antelación y podrá alcanzar el 100% de la jornada si resultara necesario.** Asimismo, en el supuesto del art. 37.6 párrafo 2º del ET, no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

Siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en los apartados b), c) y d) expuestos, la persona trabajadora que se encontrara disfrutando ya de alguno de los citados derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral -incluidos los del art. 37 ET- podrá renunciar temporalmente a ellos o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute.

3. Obligatoriedad del trabajo a distancia (art. 43).

- 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**, siendo que cuando el trabajo a distancia estuviera previsto en un acuerdo en vigor, las personas trabajadoras podrán requerir la ampliación de ese régimen a toda la duración de su jornada laboral.
- Ante la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de realizar la prestación laboral de conformidad con lo dispuesto en el art. 42.1.a), las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar su jornada en modalidad de trabajo a distancia, a no ser que ello resulte incompatible con la naturaleza de la prestación laboral, caso que dará lugar al permiso retribuido previsto en citado art. 42.1.a).

4. Suspensiones totales o parciales de la actividad laboral y reducciones de jornada por causas de fuerza mayor (art. 44).

- **Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada causadas directamente por los daños de la DANA, o por pérdidas de actividad relacionadas**, como restricciones impuestas por las autoridades 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, **se considerarán situaciones de fuerza mayor según los artículos 47.5 y 7 del ET**. Esto incluye afectaciones como la imposibilidad de que los trabajadores lleguen al centro de trabajo.
- **La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es potestativo** para la Autoridad Laboral. Sin embargo, si no se solicita, dicho organismo **verificará posteriormente el cumplimiento de los requisitos legales y la existencia de la causa de fuerza mayor**, especialmente en casos de pérdidas de actividad derivadas indirectamente de la DANA.
- La resolución **surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor**, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

- En los supuestos en los que la empresa decida proceder a la suspensión del contrato o a la reducción de la jornada por **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con la DANA**, será de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima sexta de la LGSS, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, referente a prestaciones contributivas por desempleo para personas trabajadoras afectadas por ERTes de fuerza mayor.
- Para la tramitación de expedientes de suspensión o reducción de jornada de socios trabajadores en el Régimen General o en regímenes especiales de desempleo, se aplicará el procedimiento del Real Decreto 42/1996 y el Real Decreto 1043/1985, salvo en lo relativo al informe de la Inspección de Trabajo, que también será potestativo y podrá ser verificado posteriormente.
- **NOTA IMPORTANTE 1ª:** El art. 55 establece que serán de aplicación las **exenciones** previstas en el artículo 18 del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, si bien añadiendo el periodo comprendido entre el 28 y el 31 de octubre, manteniendo el periodo entre noviembre de 2024 y febrero 2025.
- **NOTA IMPORTANTE 2ª:** Se condicionan esas exenciones al **mantenimiento del empleo** de las personas trabajadoras afectadas durante un período de **6 meses** siguientes a la finalización del período de vigencia del ERTE, bajo apercibimiento de que, en caso de incumplimiento, se deberán reintegrar el importe de las cotizaciones en relación con las personas trabajadoras cuyo pago resultó exonerado.

5. Otras medidas de protección al empleo (art. 45 a 49).

- a) Protección por desempleo en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
 - **Cuando no sea posible realizar total o parcialmente la prestación laboral** en el servicio del hogar familiar debido a la situación derivada de la DANA, procederá la **suspensión total o parcial del contrato de trabajo o la reducción de jornada**.
 - Las personas trabajadoras de este ámbito también tendrán derecho a acceder a la **prestación contributiva por desempleo**, conforme a las especialidades establecidas en la disposición adicional cuadragésima sexta de la LGSS.
 - La acreditación del hecho causante se realizará mediante una **declaración responsable firmada por la persona empleadora**, en caso de que se haya producido la disminución de servicio.

b) Prohibición del despido y otras medidas de protección del empleo.

- Las empresas que reciban ayudas directas debido a la DANA o que se acojan a las medidas del artículo 44 de este real decreto-ley **no podrán proceder a despidos por causa de fuerza mayor ni por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de dicho fenómeno.**
- El incumplimiento de esta obligación **implicará el reintegro de la ayuda recibida y la declaración de nulidad del despido.**
- En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas mencionadas no justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta de llamamiento.

c) Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales (art. 47).

- La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas contempladas en el artículo 44, implicará la **interrupción del cómputo tanto de la duración de estos contratos como de los períodos de referencia equivalentes al tiempo suspendido.**

d) Normas especiales en materia de desempleo (art. 48).

- Las prestaciones contributivas por desempleo derivadas de los artículos 44 y 45 **deberán ser solicitadas de forma colectiva por las personas trabajadoras, o de manera individual por las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar,** aplicándose las medidas correspondientes. En el caso de que la persona trabajadora ya perciba una prestación por desempleo, podrá optar por continuar con la prestación vigente o solicitar la nueva, sin que sea posible compatibilizar ambas prestaciones simultáneamente.
- En caso de que la persona trabajadora afectada se encuentre en situación de **incapacidad temporal, o de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento,** **continuará percibiendo la prestación correspondiente** hasta que concluya dicha situación, y posteriormente podrá acceder a la prestación por desempleo.
- La base reguladora de la prestación será determinada por el **promedio de las bases de cotización de los últimos 180 días,** o del período inmediatamente anterior a la suspensión o reducción de jornada. **La cuantía de la prestación será el 70% de dicha base,** con los límites establecidos en la LGSS, en función de las horas trabajadas afectadas por los daños ocasionados por la DANA. Dichas prestaciones serán compatibles con el trabajo a tiempo parcial, deduciéndose la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.
- Las especialidades procedimentales necesarias para la gestión de estas prestaciones serán establecidas mediante resolución de la Dirección General del SEPE, conforme a lo dispuesto en el artículo 129.4 de la LGSS.

e) **Plan de empleo para la contratación de personas desempleadas en las zonas afectadas por la DANA (art. 49).**

- El SEPE distribuirá 50.000.000 euros entre los municipios afectados por la DANA, según el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, a través de subvenciones directas para financiar la contratación de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo.
- Se autoriza al Gobierno a aprobar un real decreto para conceder subvenciones directas que financien los costes salariales de los contratos del programa de inserción laboral mediante obras o servicios de interés general y social, según el Real Decreto 818/2021.

Por último, adjuntamos a continuación el texto íntegro [Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre](#).

Departamento Laboral y de Seguridad Social.

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Adrià Vilà Urriza

Email: avila@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Judit Figueras Mousnier

Email: jfigueras@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Manel Llorens Vives

Email: mllorens@ortga-condomines.com