

12 de noviembre de 2024

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN Y APOYO A LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LA DANA

En la mañana de hoy y tras dos semanas después de que sucedió la DANA, se ha publicado en el BOE 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, que contempla, entre otras, una serie de **medidas extraordinarias con el fin de proteger a los trabajadores afectados y sus familiares por los efectos de la DANA.**

❖ Se reconoce que la **situación excepcional provocada por la DANA** y sus efectos constituyen un “**riesgo grave e inminente**” regulado en la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 21.2)** y, por tanto, los trabajadores tienen derecho a:

- **interrumpir su actividad y abandonar** el lugar de trabajo y
- **no acudir al mismo**, por cuanto el **desplazamiento** podría ocasionar una **situación de riesgo.**

❖ Las **medidas concretas** son las siguientes:

1.- Permisos retribuidos no recuperables computables como tiempo de trabajo efectivo.

Estos permisos “especiales” darán cobertura a (i) la **ausencia** (ii) la **falta de puntualidad** y (iii) las **interrupciones de la jornada** laboral de los trabajadores en sus puestos de trabajo por causas excepcionales relacionadas con la DANA.

Las **circunstancias que justifican** estos permisos son:

- La imposibilidad de acudir o acceder al centro de trabajo para **realizar tareas de limpieza o acondicionamiento del domicilio habitual, traslado de domicilio habitual, recuperación de enseres y efectos** personales hasta que **se obtenga una solución habitacional estable y adecuada.**
- La **obtención de documentos oficiales o públicos** que solo puedan llevarse a cabo por el trabajador.

- La **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.
- El **fallecimiento de familiares**, extendiéndose el permiso existente desde el hecho causante hasta los 5 días hábiles siguientes al sepelio.
- La **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.

Los tres epígrafes anteriores se harán extensivos a los **familiares de las personas trabajadoras que residan en los municipios afectados** y que figuran en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre.

Se **blinda este derecho de ausencia**, de forma que cualquier decisión empresarial derivada del ejercicio de este derecho, entre el que se incluye las faltas de puntualidad o interrupciones de la jornada, será **nulo**.

2.- “Plan MECUIDA” extraordinario. Permitirá la **adaptación de la jornada** o su **reducción** por deber de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con la DANA. Esta adaptación podrá referirse a la **distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo**, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado.

Las personas trabajadoras tendrán también derecho a una **reducción especial de la jornada de trabajo** en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren los deberes de cuidado deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, teniendo que ser razonables y proporcionadas a la situación de la empresa.

Este es un **derecho individual de cada progenitor** o cuidador.

El control judicial corresponderá a la jurisdicción social por el procedimiento urgente de “conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

3.-Trabajo a distancia: se establece como **forma de organización preferente**, pero si no fuera posible y no se puede acudir al centro de trabajo, estarán exentos de trabajar.

4.- Interrupción del cómputo de los contratos temporales. Incluidos los formativos, de relevo y de interinidad.

Estos contratos quedarán en suspensión de forma que **no afecte a su duración máxima ni a sus periodos de referencia.**

5.- Prohibición del despido, respecto de trabajadores de **empresas que hagan uso de las ayudas directas o expedientes de regulación de empleo** regulados con ocasión de la DANA.

Los despidos serán nulos y, a modo de sanción, las empresas deberán devolver las ayudas recibidas.

6.- Los trabajadores en **ERTE** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) relacionadas con la DANA:

- Percibirán un **70% de su base reguladora durante toda la prestación**,
- **No se les exigirá periodo de carencia** para el reconocimiento de la prestación
- Su disfrute **no implicará consumo de cotización**, de forma que **no afectará a futuras prestaciones.**

7.- Estas medidas **se extienden a los socios trabajadores** de las empresas de **economía social** (cooperativas, sociedades laborales, etc)

❖ A estas medidas, recogidas en el Real Decreto-ley tenemos que añadir las ya publicadas la semana pasada en el Real Decreto-ley 6/2024 y sobre las cuales ya hemos informado, relativas a una mayor **protección en la Incapacidad Temporal (IT); Incapacidad Permanente, Viudedad y Orfandad.**

□ **La incapacidad temporal** de los trabajadores provocadas por la DANA se **considerará “accidente de trabajo”**, lo que implica:

- Que **no se exige “periodo de carencia”**, es decir, que tengas los días cotizados que la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) exige para poder cobrar el subsidio de Incapacidad Temporal por accidente no laboral / enfermedad común (180 días en los últimos 5 años).

- Que la **base reguladora se calculará teniendo en cuenta el promedio de las horas extraordinarias** realizadas durante el año anterior.
- Que el subsidio **será desde el primer día del 75% sobre la base reguladora, en el sector de la educación se amplía hasta el 100% a través del complemento de IT recogido en los convenios colectivos de referencia.**

Es necesario solicitarla al médico de atención primaria del centro de salud que corresponda a cada trabajador.

- Las **pensiones por Incapacidad Permanente, Viudedad y Orfandad causadas por la DANA también se asimilarán a accidentes de trabajo.**