

# Luz verde a los “permisos climáticos” para evitar desplazamientos durante catástrofes

Trabajo refuerza este derecho de los empleados, que podrán faltar cuatro días “prorrogables hasta que desaparezcan las circunstancias” sin perder salario ▶ Los comités acordarán el parón de actividad

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO  
MADRID

El Consejo de Ministros aprobó ayer un nuevo paquete de políticas para atender a los afectados por la dana que ha causado más de 200 muertos en la provincia de Valencia. Entre ellas hay varias medidas de carácter laboral, pensadas para trascender más allá de esta catástrofe. Destaca lo que el Ministerio de Trabajo cataloga como “permisos climáticos”, una modificación legislativa de los permisos remunerados en el Estatuto de los Trabajadores. Con ellos, el Gobierno pretende reforzar el derecho de los empleados a no acudir a su puesto de trabajo durante catástrofes. Además, los representantes de los trabajadores podrán acordar el parón de la actividad durante las alertas y se obligará a que los convenios contengan medidas preventivas específicas.

Estos permisos se han incluido en un tercer real decreto de medidas para afrontar las consecuencias de la dana, valorado en 2.274 millones de euros, que incluye ayudas directas a fondo perdido de hasta 10.000 euros para la compra de vehículos y líneas de apoyo para la reconstrucción del tejido productivo de las zonas afectadas. En

concreto, el plan Reincia Auto, consta de 465 millones de ayudas para reponer turismos, furgonetas y camionetas ligeras y también motos por parte de los afectados.

Además, para recuperar y relanzar la actividad económica, el Gobierno ha aprobado el denominado Plan Reincia+, con una nueva línea dotada con 1.200 millones de euros, para que los autónomos y empresas del sector de la industria y el turismo puedan reparar sus instalaciones, equipos, stock de productos y puedan realizar nuevas inversiones.

En este escenario, el ministro de Economía, Comercio y Empresa, Carlos Cuerpo, anticipó que si se mantuviera el promedio que ha habido de caída de actividad en las últimas semanas también durante el mes de diciembre, el impacto sería de en torno a una décima de afectación en la tasa de crecimiento intertrimestral del producto interior bruto (PIB) del último trimestre del año. “Esto a nivel de crecimiento anual apenas tendría impacto en términos nacionales”, explicó.

Solo en materia laboral, el texto que aprobó el Consejo de Ministros ayer reconoce nuevos permisos de hasta cuatro días por



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, el miércoles, en el Congreso. EFE

**En el caso de que sean necesarios más días, las empresas podrán articular ERTE**

“imposibilidad de acudir al centro de trabajo, prorrogables hasta que desaparezcan las circunstancias”, detalló el departamento que dirige Yolanda Díaz. Son permisos 100% retribuidos. “En caso de que sean necesarios más días, las empresas podrían justificar ERTE de fuerza mayor afrontando con corresponsabilidad pública”, añaden.

El desplazamiento de trabajadores durante el día de la dana, cuando el agua ya inundaba algunas zonas, ha sido una circunstancia muy criticada. A muchos les pilló el temporal yendo

o viniendo del trabajo. A otros, en el mismo puesto.

La normativa española ya protege el derecho de los empleados a no acudir a su puesto en estas circunstancias, pero Trabajo busca reforzarlo, darle mayor concreción. Lo hará mediante un real decreto que modificará el Estatuto de los Trabajadores. Entrará en vigor este mismo viernes, con su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, y tendrá que ser convalidado por el Congreso en 30 días.

Díaz, en una entrevista en *Televisión Española*, explicó que “por primera vez

en la legislación laboral española” se va a regular “de conformidad a la emergencia climática”. “Los permisos van a ser de cuatro días. Ningún trabajador ni trabajadora tiene que correr ningún riesgo. A partir de esos cuatro días las empresas podrán ubicar a esos trabajadores como una fuerza de causa mayor, como en un ERTE”, añadió la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo. “Frente al negacionismo climático de las derechas, el Gobierno de España está comprometido con las políticas verdes”. Matizó que los empleados podrán no acudir al trabajo cuando una autoridad oficial alerte del riesgo en el desplazamiento.

El marco laboral vigente ya contempla tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como en el Real Decreto 4/2023 los protocolos de actuación frente a situaciones meteorológicas adversas y las obligaciones que deben asumir los empresarios en estos episodios.

De acuerdo con ambos textos, la seguridad de los trabajadores debe estar siempre garantizada por sus empleadores, por lo que, en situaciones extremas como las provocadas por la dana, podría modificarse o suspenderse la jornada laboral.

## El Supremo avala que el registro salarial no permita conocer el sueldo de cada trabajador

RAMÓN MUÑOZ  
MADRID

El Tribunal Supremo ha fijado que una empresa debe contar con un registro salarial con los valores medios desagregados por sexos, pero sin tener que aportar datos que permitan identificar lo que cobra un empleado en concreto, porque ese dato no contribuye en nada a reducir la brecha salarial de género. Así consta en una sentencia fechada el pasado 21 de noviembre, por la que la sala de lo social estimó el

recurso de Ericsson, y anula un fallo de mayo de 2023 de la Audiencia Nacional que dictó en contra de la empresa de telecomunicaciones.

El caso fue llevado a los tribunales por el sindicato CGT para solicitar que la empresa Ericsson España proporcionara el acceso a la totalidad de las retribuciones de la plantilla, incluso en los centros de trabajo o puestos en los que solo había una persona, lo que les permitía conocer cuál era su retribución. Al conflicto

se unieron después el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC), UGT y Comisiones Obreras.

La Audiencia Nacional había estimado la demanda, pero la Sala Cuarta anula esa decisión porque el Estatuto de los Trabajadores obliga a incluir en el registro retributivo los valores medios, no los individuales, de la retribución desagregados por sexo. Ninguna norma de rango legal obliga a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la

**La sentencia estima que la divulgación no reduce la brecha salarial de género**

**Ninguna norma obliga a incluir datos que permitan saber el sueldo individual**

retribución individualizada de una persona trabajadora, dato que debe ser tratado con suma cautela.

Añade la sentencia que ni siquiera se ha alegado la necesidad de que ese dato individualizado sea conocido en orden a conseguir la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, sin perjuicio de que tal remuneración si sea tomada en cuenta a la hora de fijar el importe global de las remuneraciones de hombres y mujeres. “Lo importante es la comparati-

va mujeres y hombres y no la retribución individualizada de cada persona trabajadora”, dice el Supremo. Pero la normativa laboral, añade, no exige “incorporar al registro la retribución individualizada de todas las personas trabajadoras de la plantilla”. Si quisiera hacerlo así, tendría que venir establecido “de manera inequívoca” en la ley y, además, recoger garantías para que la difusión de estos datos no vulnere la normativa de protección de datos, dice el fallo.