

Medidas laborales frente a emergencias climáticas. Consideraciones sobre las reformas de urgencia de los meses de enero y febrero de 2026

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León (España)

Subdirectora de la Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

srode@unileon.es | <http://orcid.org/0000-0001-5910-2982>

1. Aun cuando la preocupación por el cambio climático no es ni mucho menos una cuestión novedosa, pues la comunidad científica lleva años lanzando avisos que ya hace algún tiempo han sido tomados en consideración por las agendas políticas nacionales e internacionales, lo cierto es que en el momento presente el problema parece agravarse con pasos vertiginosos en forma de fenómenos meteorológicos extremos, cuyos terribles resultados son innegables: olas de calor, inundaciones, sequías, desertizaciones, incendios forestales, vendavales, maremotos... Esta devastadora realidad, producto del denominado calentamiento global, ha hecho patente la necesidad de no demorar las actuaciones tendentes no solo a evitar el empeoramiento de la situación, intentando reducir progresivamente las emisiones de gases de efecto invernadero, sino a adoptar medidas tuitivas inmediatas tanto para las personas trabajadoras como para las empresas afectadas.

Así, por un lado, las empresas constituyen una plataforma fundamental para impulsar buenas prácticas ambientales, en tanto piezas clave del entramado socioeconómico, de manera que pueden integrar no solo la protección del medio ambiente externo en la política de producción y comercialización, sino incorporar una línea de responsabilidad social interna a favor de los trabajadores en la organización productiva, pues la sustitución de energías y sustancias contaminantes por instrumentos, aparatos y materias primas limpias provocará la mejora de la salubridad laboral de las personas trabajadoras en cuanto sujetos más próximos al foco de riesgo biológico, cancerígeno, mutagénico o reprotóxico.

Al tiempo, las empresas pueden abrir nuevas líneas de negocio de impulso de los denominados empleos verdes, tal y como sucede, a título enunciativo, con: la producción alimentaria de calidad, ganadería, acuicultura, recuperación del patrimonio natural y arquitectónico, silvicultura, pesca, avistamiento de aves, recursos autóctonos, artesanía local, generación de energías verdes, parques naturales, gestión integral de montes, tratamiento de aguas, residuales o no, reciclaje de residuos, investigación ambiental, cuidado de la biodiversidad, prevención de la contaminación en los suelos, en la atmósfera o acústica, conservación del paisaje, comercio de proximidad, producción de insectos, turismo, pro-

moción de actos culturales, recuperación de oficios tradicionales, rehabilitación urbanística, educación, salud o cuidados. Cualquier modelo de producción sostenible tiene potencial para generar empleos nuevos (en ámbitos como la alta tecnología o las energías renovables), modificar los ya existentes en sectores maduros (como la fabricación industrial, la construcción, la agricultura, la ganadería, la conservación forestal, la pesca, el transporte, etc.) e influir sobre todas las fases de la cadena de valor (investigación, producción, distribución, etc.), coadyuvando, con mayor o menor intensidad, a la consecución de una economía circular y a la paralela transformación social.

Ahora bien, la transición a una economía con bajas emisiones de carbono exigirá reestructurar los sistemas de producción para reducir la dependencia de los combustibles fósiles, lo cual implicará una acusada pérdida de puestos de trabajo o una acusada modificación de los mismos no solo en sectores como el carbón, el petróleo y el gas, y en otros ámbitos funcionales «electrointensivos», que engloban la siderurgia, la metalurgia, el cemento o las industrias químicas, sino también en aquellos otros que necesitan adaptar sus infraestructuras para la utilización de energías limpias como la agroalimentaria y el transporte. Todo ello sin olvidar los importantes ajustes que se han de implementar en el marco del turismo, que van desde el diseño de los hoteles con eficiencia energética hasta la promoción de actividades en temporadas y lugares menos afectados por los fenómenos climáticos, pasando por el impulso de destinos alternativos para reducir la presión sobre áreas saturadas.

2. Con el fin de evitar el empeoramiento de la situación derivada de un modelo de desarrollo económico extremadamente mercantilizado, basado desde hace demasiado tiempo en una demanda creciente de recursos naturales, una utilización intensiva de combustibles fósiles y una degradación creciente de suelos, bosques y acuíferos, la Unión Europea ha marcado como horizonte la neutralidad climática en 2050 a través de distintos instrumentos normativos como el Pacto Verde Europeo ([Reglamento 2021/1119/UE, de 30 de junio](#)), la [Estrategia europea para una energía competitiva, sostenible y segura \(COM \(2010\) 639 final\)](#), la [Hoja de ruta hacia una economía hipocarbónica competitiva en 2050 \(COM \(2011\) 112 final\)](#), la [Hoja de ruta de la energía para 2050 \(COM \(2011\) 885 final\)](#) o, como no podía ser de otra manera, la [Directiva 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad](#) (DOUE de 5 de julio de 2024).

Por lo que se refiere a España, la [Ley 7/2021, de 20 de mayo](#), de cambio climático y transición energética, trata, de una parte, de avanzar en la lucha contra la crisis climática y de otra, de anticiparse y «ofrecer respuestas solidarias e inclusivas a los colectivos más afectados por el cambio climático y la transformación de la economía» ([preámbulo](#)). El objeto de esta ley, de conformidad con su [artículo 1](#), se articula en cuatro pilares: asegurar el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París, firmado por España el 22 de abril de 2016; facilitar la descarbonización de la economía española; promover la adaptación a los impactos del cambio climático, y, por último, implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente. Su [artículo 27.1](#) caracteriza a la Estrategia de Transición Justa como

[...] el instrumento de ámbito estatal dirigido a la optimización de las oportunidades en la actividad y el empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero y a la identificación y adopción de medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras y territorios en dicha transición.

Cabe definir dicha transición justa como una senda hacia economías inclusivas y con bajas emisiones de carbono, que, al tiempo, maximice las oportunidades de prosperidad económica, justicia social, derechos y protección social para todos (incluidas las personas trabajadoras), sin dejar a nadie atrás. Es más, la transición justa pretendida ha de poner en valor aquellas ocupaciones calificadas como esenciales, esto es, los empleos denominados verdes o eco-empleos, que no solo deben reducir el impacto ambiental de las empresas, sino que deben proporcionar ingresos suficientes y protección social óptima, respetar los derechos básicos en el desarrollo de la relación laboral, incluyendo la posibilidad de participar en las decisiones. Precisamente sobre esta indisoluble imbricación incide el [Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#), dentro de cuyos parámetros se aboga por el trabajo decente como vertebrador de las condiciones laborales, constituyendo, al tiempo, el «corazón» de las ocupaciones sostenibles desde el punto de vista medioambiental.

Se trata, por tanto, no solo de conseguir una progresiva descarbonización, sino también de controlar en la medida de lo posible las consecuencias socioeconómicas negativas de las medidas implementadas y, sobre todo, de impulsar acciones positivas para el empleo en este tránsito.

Bajo tales premisas, los efectos que conllevan estas herramientas de lucha contra el cambio climático hacen insoslayable, en palabras de la Organización de Naciones Unidas, dar un paso más para apostar por una transición equitativa hacia economías verdes, tendentes a promover el anhelado «mayor bienestar humano en armonía con la gestión sostenible de los recursos naturales», no en vano su impulso va a potenciar la resiliencia, aumentar la justicia social, reducir las diferencias, erradicar la pobreza o, sin ánimo de exhaustividad, incrementar la empleabilidad y la calidad en las condiciones de trabajo.

Tal paradigma «exige integrar los objetivos climáticos con políticas sociales y económicas destinadas a reducir la vulnerabilidad, apoyar a los afectados por el cambio climático y crear empleos dignos». Tal y como recuerda la Organización Internacional del Trabajo, «hacer que la economía sea sostenible desde el punto de vista medioambiental ya no es una opción, sino una necesidad», pero en el camino adquiere un protagonismo esencial garantizar el «empleo decente» y la protección social. En definitiva –y como no podía ser de otra manera–, los componentes ecológico y de bienestar laboral están llamados a regir en los modos de producir y de trabajar.

3. No cabe silenciar tampoco las elevadas crisis económicas sobrevenidas sufridas por las empresas afectadas por las inclemencias meteorológicas extremas. El sencillo recurso a la estadística da buena muestra de tal afirmación. Así, como meros botones de muestra, según la Cámara de Comercio de Valencia, la DANA de finales de octubre de 2024 causó pérdidas económicas totales cercanas a los 22.000 millones de euros, sufriendo el mayor impacto los pequeños y medianos negocios locales con caídas en la facturación de hasta un 21 %. Conforme lo señalado por UGT-Servicios Públicos, el impacto económico de los incendios del verano de 2025 supera los 10.000 millones de euros, debido a que más de 350.000 hectáreas fueron calcinadas. Los daños empresariales incluyen la destrucción de explotaciones agrícolas, infraestructuras turísticas, ganadería y el coste de la madera, concentrándose principalmente en Galicia, Castilla y León y Extremadura. En fin, conforme apunta el Institut Cerdá, las inundaciones y borrascas de finales de 2025 y principios de 2026 han provocado perjuicios cifrados en 3.000 millones de euros, sobre todo en el sector primario, agropecuario y pesquero.

Cierto es que el ordenamiento jurídico laboral cuenta con mecanismos de reorganización productiva aplicables ante estas adversidades amparados bajo los conceptos de fuerza mayor o de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: movilidad geográfica ([art. 40 Estatuto de los Trabajadores](#) –ET–), modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ([art. 41 ET](#)), suspensiones y reducciones de jornada ([art. 47 ET](#)), mecanismo RED ([art. 47 bis ET](#)) o despidos (arts. [51](#) y [52 ET](#)). En concreto, la fuerza mayor queda reconocida, de forma expresa, cuando se declare una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil, ya que el [artículo 24 de la Ley 17/2015, de 9 de julio](#), del sistema nacional de protección civil, permite adoptar medidas laborales y de Seguridad Social si se produce la mencionada declaración, en los términos que apruebe el Consejo de Ministros, con las consecuencias que se derivan de los artículos [47](#) y [51](#) del ET, respecto de las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones temporales de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas. Según este precepto, en el primer supuesto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión, manteniéndose la condición de dicho periodo como efectivamente cotizado. En los casos en que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos. En la hipótesis de que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo fundadas en circunstancias excepcionales, el Servicio Público de Empleo Estatal podrá autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo, que traigan su causa inmediata de las emergencias, no se compute a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esas circunstancias, se podrá autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los periodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

A la postre, tampoco hay que olvidar el posible recurso a la distribución irregular de la jornada, esto es, intensificar o rebajar la dedicación horaria en los términos que marca el [artículo 34.2 del ET](#).

4. No menos verdad es que tales instrumentos reorganizativos, pese a la eficacia que atesoran para paliar los efectos de la emergencia, sobre todo aquellos que no conllevan extinciones contractuales sino efectos menos traumáticos, no han sido suficientes para atender la casuística de los problemas planteados en las relaciones laborales, pudiendo dar noticia de sucesivas intervenciones normativas tendentes a proteger uno de los impactos más preocupantes que el cambio climático acarrea en el ámbito productivo, cual es el relativo a la salud de las personas trabajadoras.

Así, aun cuando el [artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#), de prevención de riesgos laborales, regula la protección en situaciones de riesgo grave e inminente, cabe hacer mención, en primer lugar, al Real Decreto-Ley ([RDL](#)) [4/2023, de 11 de mayo](#), que completando la regulación establecida en el [artículo 23 del Real Decreto \(RD\) 1561/1995, de 21 de septiembre](#), sobre jornadas especiales, e [introduciendo una disposición adicional única en el RD 486/1997, de 14 de abril](#), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, recoge la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, incluidas las altas temperaturas, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora. En este contexto, [la Inspección de Trabajo ha elaborado una Guía](#) de actuación empresarial destinada a la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva frente a fenómenos meteorológicos adversos como lluvias, nevadas, nieblas, vientos, tormentas o galernas, temperatura (alta o baja), fenómenos costeros, polvo en suspensión, deshielos, aludes, radiación solar ultravioleta.

Además, el [RDL 8/2024, de 28 de noviembre](#), que [crea un permiso climático incorporado al artículo 37.3 g\) del ET](#), además de un deber genérico de negociar protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Desde otro punto de vista y de manera tangencial, tampoco cabe olvidar que la [Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, tiene como finalidad otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre alguna de las acciones u omisiones que, por un lado, puedan constituir infracciones del derecho de la Unión Europea o, por otro, puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, incluida la materia medioambiental, en concreto, «actividades que puedan perjudicar el medioambiente».

Asimismo, la [Ley 9/2025, de 3 de diciembre](#), de movilidad sostenible, recoge algunas disposiciones de interés en el ámbito laboral, tal y como sucede con la obligación de las empresas con más de 200 trabajadores, o más de 100 por turno, de elaborar e implementar un Plan de movilidad sostenible al trabajo en un plazo de 24 meses ([art. 2.1 s](#)).

5. Siguiendo con el cúmulo de novedades normativas reguladoras del impacto laboral de las emergencias climáticas, en el corto espacio de tiempo del año 2026 transcurrido hasta el momento, procede centrar la atención en algunas medidas de interés, a saber:

A) El [RDL 1/2026, de 27 de enero](#), de ayudas a las víctimas de los accidentes ferroviarios de Adamuz (Córdoba) y Gélida (Barcelona), convalidado por [Acuerdo del Congreso de los Diputados de 26 de febrero de 2026](#), en su disposición adicional tercera, titulada «Protección de las personas trabajadoras afectadas», prevé la siguiente garantía para las personas trabajadoras: ante la imposibilidad de

acudir presencialmente a su puesto de trabajo o iniciar su prestación laboral con puntualidad como consecuencia de los accidentes ferroviarios [...] o de las alteraciones del servicio [...] no podrán ser sancionadas por la empresa ni sufrir perjuicio alguno en su relación laboral.

Para justificar tales ausencias o retrasos, se recoge la obligación de «las compañías ferroviarias» de «facilitar justificantes acreditativos de las incidencias que hayan provocado alteraciones en la prestación del servicio».

Se trata de un nuevo permiso remunerado, muy delimitado en este caso en su ámbito de aplicación, que se viene a añadir al más general regulado por el [RDL 8/2024](#), que trata de atender situaciones, cada vez más recurrentes derivadas de fenómenos climáticos extremos, creando un asueto retribuido de cuatro días amparado en un doble motivo: 1) «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» (AEMET, protección civil, delegaciones y subdelegaciones de gobierno, Ministerio de Sanidad, para temperaturas...). 2) «así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso», dirigido a proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos causados por los efectos del cambio climático.

Añade, además, el [RDL 8/2024](#) que, si la naturaleza de la prestación laboral es compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permite 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».

B) El [artículo 7 del RDL 2/2026, de 3 de febrero](#), por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial, prevé los dos siguientes vetos a la adopción de decisiones empresariales:

- 1) «En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en este real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2026. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida».
- 2) «Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos».

Ahora bien, este RDL no ha sido convalidado por el Congreso de los Diputados, [habiendo decaído](#), por el momento, en su vigencia, pese a que reitera lo previsto en el [RDL 16/2025, de 23 de diciembre](#) y sigue la senda del [RDL 4/2024, de 26 de junio](#), y del [RDL 1/2025, de 28 de enero](#).

C) La [disposición adicional tercera del RDL 3/2026, de 3 de febrero](#), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social, con el objeto de facilitar la jubilación anticipada sin penalización, establece el tipo de cotización adicional que se ha de aplicar en uno de los campos profesionales que más luchan contra la emergencia climática, esto es, las y los bomberos forestales y agentes forestales y medioambientales, cifrado en el 10,6 %, del que el 8,84 % será a cargo de la empresa y el 1,76 % a cargo la persona trabajadora. Esta previsión también [ha sido objeto de convalidación en el Congreso de los Diputados](#).

D) El [RDL 4/2026, de 10 de febrero](#), por el que se garantiza la accesibilidad equitativa a bienes y servicios en situaciones de emergencia, modifica el texto refundido de la Ley general para la defensa de los consumidores y usuarios y otras leyes complementarias, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, con el fin de introducir una limitación temporal de los precios máximos aplicables durante la vigencia de una situación de emergencia que altere de forma significativa las condiciones de oferta y demanda de un mercado concreto. Se trata de evitar el encarecimiento desorbitado de los importes de los pasajes de los medios de transportes alternativos, utilizados en muchas ocasiones para acudir al puesto de trabajo, al quedar interrumpido el tráfico ferroviario por el accidente de Adamuz. Dicho RDL [tampoco ha sido convalidado en el Congreso de los Diputados](#).

E) En fin, como último eslabón por el momento, el [RDL 5/2026, de 17 de febrero](#), por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fe-

nómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, dedica varios de sus preceptos a preservar el empleo, garantizar rentas de sustitución y facilitar las obligaciones de cotización, especialmente allí donde se han producido desalojos, evacuaciones, inundaciones o perturbaciones de la actividad.

En concreto, el capítulo V establece una serie de previsiones en materia de empleo, que han entrado en vigor el día 4 de febrero de 2026, tal y como señala la disposición transitoria cuarta. A saber:

- a) Con el objetivo de paliar los daños provocados por las inundaciones en explotaciones agrícolas, infraestructuras agrarias y terrenos de cultivo, que han afectado de manera directa al normal desarrollo de la actividad agraria, se establecen especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo –ERTE– (suspensivos y de reducción de jornada) por causa de fuerza mayor al amparo del [artículo 47.5 y 6 del ET](#), para todas las personas trabajadoras residentes en municipios cuyos habitantes hayan sido total o parcialmente desalojados o evacuados o en aquellos municipios afectados que se determinen por la Comisión de Evaluación en las Delegaciones del Gobierno de Andalucía y Extremadura, con participación de los ministerios de Hacienda, del Interior y de Política Territorial y Memoria Democrática. A estos efectos, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral. No obstante, ese organismo procederá, en el caso de que no se solicite el informe, a la comprobación posterior del cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos y la concurrencia de la causa de fuerza mayor, en particular en los supuestos de pérdidas de actividad indirectamente originadas por los daños citados. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y se prolongarán hasta la fecha determinada en la misma resolución (art. 31.1).
- b) Cuando tales ERTE se adopten por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (causas ETOP), las personas trabajadoras residentes en municipios cuyos habitantes hayan sido total o parcialmente desalojados o evacuados o en aquellos municipios afectados que se determinen conforme a lo señalado en el párrafo anterior, se beneficiarán del régimen especial de la prestación por desempleo previsto para los casos de fuerza mayor. Así, no se requerirá periodo de carencia para el reconocimiento de la prestación, su disfrute no implicará el consumo de cotización y la cuantía se obtendrá de aplicar a la base reguladora un porcentaje del 70 %. La acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente (art. 31.2).

- c) Se vuelven a regular las consecuencias derivadas de la imposibilidad total o parcial de prestar servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar, para el que se reconoce expresamente el derecho a la suspensión contractual y a la reducción de la jornada con la aplicabilidad del especial régimen de prestación por desempleo previsto para los casos de fuerza mayor y la forma de acreditar el hecho causante. De nuevo, no será necesario periodo de carencia, no se consumirán periodos cotizados y la cuantía será el 70 % de la base reguladora (art. 32).
- d) Se vela también por el mantenimiento del empleo, para lo que se prohíbe el despido de personas trabajadoras de las empresas que hagan uso de las ayudas directas o de los expedientes de regulación de empleo previstos con ocasión de las borrascas. La prohibición se sustancia en que, de producirse el despido, se calificará como nulo y la empresa deberá devolver las ayudas recibidas. En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas mencionadas tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento. Para las cooperativas, se limitan decisiones estructurales de las asambleas generales de reducción definitiva de puestos de trabajo o de modificación de la proporción de las cualificaciones profesionales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor (art. 33).
- e) Aun cuando de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 2 del RD 5/1997, de 10 de enero](#), por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y en el [artículo 2 del RD 426/2003, de 11 de abril](#), por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, el acceso a dichas prestaciones se condiciona a la acreditación de un número mínimo de jornadas reales, que con carácter general es de 35, lo cierto es que cuando concurren circunstancias climáticas excepcionales que impiden el desarrollo normal de la actividad agraria, y tales circunstancias se encuentran debidamente acreditadas, procede tener en cuenta una reducción de las jornadas reales a efectos de la valoración del cumplimiento del requisito exigido (art. 34). Se rebaja, en concreto, a 5 el número de jornadas reales cotizadas necesarias para acceder al subsidio agrario o a la renta agraria, siendo de aplicación este criterio a las solicitudes presentadas a partir del 20 de febrero de 2026 y hasta el 31 de diciembre de 2026. Y ello porque, como consecuencia de las borrascas, durante determinados periodos se ha producido la imposibilidad o una limitación objetiva para la realización de trabajos agrícolas, lo que ha determinado una reducción del número de jornadas reales efectivamente trabajadas por las personas trabajadoras, que ha traído causa en circunstancias excepcionales, ajenas a la voluntad de las personas trabajadoras y directamente vinculadas a los efectos de las inundaciones, sin que resulte imputable a una falta de disponibilidad para el trabajo ni a una decisión voluntaria de inactividad.

- f) Se autoriza al Gobierno para aprobar un RD destinado a la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones a las Corporaciones Locales afectadas por las borrascas para financiar la contratación de personas desempleadas en el marco del programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, regulado en los [artículos 41 a 46 del RD 818/2021, de 28 de septiembre](#). La financiación cubrirá los costes salariales de las personas trabajadoras según las cuantías previstas en los correspondientes convenios colectivos o normas laborales de aplicación, así como la cuota empresarial a la Seguridad Social y los conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial) (art. 35).
- g) La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, por las borrascas, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas. Se evita así que la inclemencia climática consuma tiempo de ocupación (art. 36).
- h) Se incluyen medidas especiales sobre protección por desempleo, dirigidas a agilizar el reconocimiento de las prestaciones contributivas por tal contingencia y a proporcionar la máxima protección durante el tiempo en el que no se puedan prestar servicios por causas relacionadas con las borrascas. Así, las prestaciones en favor de las personas trabajadoras, y también de las personas socias trabajadoras y de trabajo incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, serán solicitadas por su empresa o por la cooperativa, y se calcularán en función de los salarios en la empresa o cooperativa afectada por la medida, cobrando durante toda la duración de la prestación el 70 % de la base reguladora. Para tener derecho a la prestación no se exigirá periodo de ocupación cotizada y el periodo que se termine cobrando no consumirá futuras prestaciones; como beneficio excepcional, se computará para un futuro reconocimiento de una prestación por desempleo el periodo cotizado por la contingencia de desempleo durante el periodo en el que se hubieran percibido las prestaciones por desempleo reguladas en este RDL. En los supuestos en que se estuviera percibiendo con anterioridad una prestación contributiva, compatible con el contrato de trabajo a tiempo parcial en el que se suspenda el contrato o se reduzca la jornada, se permite la posibilidad de mantener dicha prestación elevando su cuantía por la suspensión del contrato compatible o la reducción de la jornada, y computando este periodo cobrado como periodo de ocupación cotizada a efectos de futuro reconocimiento, o bien, a elección de la persona trabajadora, cabe suspenderla para solicitar la prestación regulada en este RDL, y reanudarla cuando se reincorpore a su trabajo con normalidad (art. 37).

Por otra parte, el capítulo VI establece medidas en materia de Seguridad Social, encaminadas a hacer frente a los impactos económicos y sociales originados por las inundaciones. Así:

- a) Atendiendo al especial impacto en el desarrollo profesional y económico que supone la paralización de su actividad, se establece la posibilidad de que, aquellos trabajadores por cuenta propia que cesen su actividad por las borrascas puedan solicitar la prestación de cese de actividad sin que tengan que acreditar el requisito de periodo mínimo de cotización, ni que existe fuerza mayor. Además, el tiempo de percepción no consume periodos máximos (art. 38).
- b) Las empresas cuya actividad se vea afectada por las inundaciones podrán solicitar exenciones del 100 % a la cotización a la Seguridad Social (contingencias comunes y profesionales, así como conceptos de recaudación conjunta) de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas como consecuencia de las inundaciones (art. 39).
- c) Las empresas y las personas trabajadoras por cuenta propia pueden solicitar el aplazamiento o moratoria en el ingreso de las cuotas de la Seguridad Social (art. 40).
- d) Por último, con el fin de asegurar el efecto reconstitutivo de las medidas, se establece, a efectos del cómputo de rentas del ingreso mínimo vital, la excepción de las ayudas y subvenciones contenidas en este RDL.

* * *

Las emergencias climáticas ya no pueden ser consideradas contingencias excepcionales ajenas al ámbito laboral, sino riesgos recurrentes que inciden de manera directa en la salud, la seguridad y la continuidad del empleo. Frente a fenómenos cada vez más frecuentes –olas de calor, inundaciones, vendavales, incendios forestales...– la intervención del legislador laboral resulta indispensable para actualizar los estándares de protección, redefinir deberes empresariales de prevención y garantizar respuestas ágiles ante situaciones de crisis empresariales sobrevenidas por tales emergencias.

Este breve repaso de algunas de las últimas medidas que el ordenamiento jurídico laboral ha dedicado al contexto de vulnerabilidad climática no pretende sino servir de pórtico del presente número de la *Revista de Trabajo y Seguridad Social* donde se incorpora la recensión de una monografía excelente titulada *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, dirigida por los profesores Margarita Miñarro y Cristobal Molina. En dicho libro participan reputados espe-

cialistas que se ocupan con maestría del análisis de la impronta laboral de las cuestiones ambientales hasta el punto de constituir un auténtico Tratado sobre la ecologización del *Ius Laborum*, que servirá de referente a quienes se acerquen al estudio de esta materia.

Todo ello sin olvidar que también se incorporan rigurosos ensayos en los que se abordan otras cuestiones de máxima actualidad como la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras auxiliares a domicilio, la incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral, la demora del enjuiciamiento laboral o el ciberacoso laboral.

Cómo citar: Rodríguez Escanciano, S. (2026). Medidas laborales frente a emergencias climáticas. Consideraciones sobre las reformas de urgencia de los meses de enero y febrero de 2026. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 7-18. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25065>