

Permís per emergència climàtica

El canvi climàtic està provocant un augment de fenòmens meteorològics extrems que poden afectar greument la mobilitat i la seguretat de les persones treballadores. Davant d'aquesta realitat, el Reial decret llei 8/2024 va introduir un **permís retribuït per emergència climàtica**, que les empreses han de conèixer i gestionar adequadament.

1. Marc legal

Article 37.3.g de l'Estatut dels Treballadors (RDL 8/2024)

Les persones treballadores poden absentar-se del lloc de treball **amb dret a remuneració fins a 4 dies** quan no poden accedir-hi per:

- **Limitacions o prohibicions de desplaçament** dictades per les autoritats competents (Protecció Civil, DGT, ajuntaments, etc.).
- **Situacions de risc greu i imminent**, com ara:
 - Inundacions
 - Incendis forestals
 - Tempestes severes
 - Onades de calor o fred extrem
 - Despreniments o talls de carreteres

Prolongació del permís

Si la situació persisteix més enllà dels 4 dies, l'empresa pot aplicar:

- **Suspensió del contracte de treball per força major**
- **Reducció de jornada per força major**

Aquestes mesures han de ser comunicades formalment i poden requerir autorització administrativa.

Opció de teletreball

Si la feina és compatible amb el **treball a distància** i les comunicacions ho permeten, l'empresa pot establir-lo, sempre que:

- Proporcioni els **equips, mitjans i eines necessàries**
- Respecti les condicions formals del teletreball (acord escrit, registre horari, etc.)

2. Requisits formals

a) Preavís

El treballador ha d'avisar l'empresa **amb la màxima antelació possible**. Tot i que no hi ha un termini legal fixat, es recomana fer-ho tan aviat com es tingui coneixement de la situació.

Consideracions:

- El preavís pot fer-se per telèfon, correu electrònic o altres mitjans habituals.
- Si és l'empresa qui comunica la situació, no cal preavís.
- El conveni col·lectiu pot establir conseqüències diferents per la manca de preavís o justificació.

b) Justificació

El treballador ha de justificar la causa del permís amb documents com:

- Comunicats oficials de Protecció Civil, Meteocat, AEMET, etc.
- Informes de la policia local o bombers
- Fotografies, vídeos o testimonis que acreditin la impossibilitat de desplaçament

Important: La justificació ha de ser proporcional, idònia i respectuosa amb la privacitat del treballador.

3. Incompliments i sancions

Per part de l'empresa

- **Multes de 751 a 7.500 €** per no respectar el dret al permís o per transgredir els límits legals en matèria de temps de treball.

Per part del treballador

- Si no es compleixen els requisits de preavís i justificació, l'absència pot considerar-se **injustificada** i ser motiu de **sanció disciplinària**.

4. Protocol d'actuació per a empreses

◆ Fase 1: Preparació

1. **Incloure el permís climàtic en el reglament intern** de l'empresa.
2. **Designar una persona responsable** de la gestió de permisos per emergència.

3. **Establir canals de comunicació** ràpids i fiables amb la plantilla (WhatsApp, intranet, correu).
4. **Formar els responsables de RRHH** sobre la normativa i la gestió documental.

◆ **Fase 2: Activació**

1. **Monitoritzar les alertes oficials** (Protecció Civil, Meteocat, etc.).
2. **Comunicar a la plantilla** la situació i les opcions disponibles:
 - Permís retribuït
 - Teletreball
 - Reorganització de torns
3. **Rebre i registrar les sol·licituds de permís**, amb preavís i justificació.
4. **Garantir la seguretat** de les persones que sí poden accedir al centre de treball.

◆ **Fase 3: Seguiment**

1. **Revisar la documentació rebuda** i validar les justificacions.
2. **Aplicar mesures complementàries** si la situació s'allarga (suspensió, reducció de jornada).
3. **Comunicar el retorn a la normalitat** i actualitzar els registres laborals.

5. Recomanacions addicionals

- **Crear formularis tipus** per a la sol·licitud i justificació del permís.
- **Establir criteris clars** per a l'acceptació o denegació del permís.
- **Evitar discriminacions** en la concessió del permís.
- **Documentar totes les actuacions** per garantir la traçabilitat i evitar conflictes laborals.