

Medidas de protección laboral ante los incendios forestales, vía Real Decreto Ley

CSIT UNIÓN PROFESIONAL informa sobre el Real Decreto Ley que permite la adopción de medidas laborales, extraordinarias y urgentes, para personas trabajadoras afectadas por los incendios forestales que hayan requerido medidas restrictivas por parte de las autoridades como evacuaciones, limitaciones de acceso, confinamientos o similares. Se podrán acoger personas y empresas que cumplan los requisitos desde el 22 de julio hasta que concluya la campaña anual de peligro alto de incendios forestales del año 2026.

El Consejo de Ministros ha aprobado el **Real Decreto Ley de medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales**. Las medidas de protección podrán aplicarse fuera de los municipios afectados siempre que los perjuicios alcancen a personas trabajadoras o empresas de fuera de esa localidad. La adopción de cualquier medida desfavorable para la persona trabajadora derivada del ejercicio de los derechos previstos en este real decreto-ley será calificada como nula.

A la espera de la publicación oficial de este RDL para conocer el resto de singularidades y especificaciones, desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, mantenemos firme nuestra exigencia para que las Comunidades Autónomas, en concreto, la Comunidad de Madrid, habilite las dotaciones presupuestarias necesarias para diseñar y dar continuidad a las tareas de prevención de incendios forestales durante el resto del año, así como para dotar de estabilidad en el empleo y condiciones laborales dignas a los servicios de prevención y extinción durante los doce meses.



PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR EMERGENCIA EXTREMA

Las personas trabajadoras tendrán derecho a suspender su contrato de trabajo y solicitar la Prestación Extraordinaria por Emergencia Extrema. Podrán solicitar esta prestación las personas bajo estos supuestos:

- .. La **imposibilidad de acceder al domicilio habitual** como consecuencia de las órdenes de evacuación, de las restricciones de acceso o de cualesquiera otras medidas adoptadas por las autoridades competentes, en el marco de la situación de emergencia, cuando ello impida a la persona trabajadora recuperar los bienes o efectos personales indispensables para acudir al trabajo o desarrollar la prestación laboral, y siempre que resulte imposible realizar trabajo a distancia.
- .. La **obligación de llevar a cabo labores de traslado, limpieza o acondicionamiento del domicilio habitual** o 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, cuando estas labores y trámites deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- i. La **atención a los deberes de cuidado derivados de los incendios** respecto del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguineidad 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.

Se incluyen en este apartado los cuidados derivados del cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza, cuando las personas residen en los municipios afectados o como consecuencia de los incendios que se produzcan en esos municipios.

PERMISO POR FALLECIMIENTO

Será de hasta cinco días hábiles desde el hecho causante hasta los cinco días hábiles siguientes al del sepelio.

SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA

La solicitud de suspensión del contrato deberá ser comunicada por la persona trabajadora a la empresa de forma expresa, acompañando la documentación acreditativa de encontrarse en alguno de los supuestos que generan el derecho. La empresa, en su caso, expedirá el certificado de empresa y lo remitirá al Servicio Público de Empleo Estatal como máximo, al día siguiente de recibir dicha solicitud. La prestación nacerá a partir del día de la fecha efectiva de la suspensión del contrato. **No se exigirá ningún período de cotización mínimo** necesario para acceder a la prestación. La duración de la prestación extraordinaria estará **limitada un máximo de cuatro meses**. No implicará, a ningún efecto, el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas.