



El derecho del trabajo ante situaciones de crisis: entre la emergencia por incendios forestales (RD-ley 20/2026, de 29 de julio) y la inestabilidad geopolítica (RD-ley 18/2026, de 29 de junio)

por Esperanza Macarena Sierra Benítez

I. INTRODUCCIÓN

La actual coyuntura española ofrece un panorama jurídico novedoso para el Derecho del Trabajo, al enfrentar simultáneamente los efectos devastadores de la crisis climática y las consecuencias de los conflictos geopolíticos a gran escala.

La reciente aprobación del Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, responde a una emergencia sin precedentes¹. Por primera vez en la historia del país, se ha declarado la emergencia de interés nacional debido a la virulencia de los incendios forestales, afectando de manera crítica a la Comunidad de Madrid y a las provincias de Ávila y Toledo². Este RD-ley no es una mera respuesta administrativa, sino una necesidad imperativa de adaptación del ordenamiento público ante el incremento de la intensidad de estos riesgos naturales, fenómenos vinculados directamente al denominado cambio climático. Por lo tanto, la justificación de estas medidas de excepción responde a la insuficiencia del marco laboral ordinario para proteger a las personas trabajadoras que, de forma inaplazable, deben atender la evacuación de sus hogares, la pérdida de bienes básicos o deberes urgentes de cuidado de familiares vulnerables.

Ante esta alteración sustancial de las condiciones de vida, el legislador ha optado por un escudo social que incluye la suspensión de contratos con acceso a una prestación extraordinaria por emergencia extrema, garantizando el 70% de la base reguladora sin exigir periodos de carencia.

El propósito central de la norma es articular un sistema de protección que trascienda la mera gestión ambiental del fuego. De este modo, se persigue salvaguardar la estabilidad económica y

¹ RD-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales (BOE 30 de julio de 2026, núm. 185).

² Orden INT/748/2026, de 23 de julio, por la que se declara la emergencia de interés nacional en el territorio de la Comunidad de Madrid y en la provincia de Ávila como consecuencia de los incendios forestales (BOE 24 de julio de 2026, núm. 179). Con posterioridad, el 25 de julio, la emergencia se extendió a la provincia de Toledo mediante la Orden INT/762/2026, de 25 de julio, por la que se amplía a la provincia de Toledo el ámbito territorial de la declaración de emergencia de interés nacional declarada por la Orden INT/748/2026, (BOE 26 de julio de 2026, núm. 181), posteriormente declarado el cese de los efectos de la Orden INT/762/2026, de 25 de julio (Orden INT/777/2026, de 28 de julio (BOE 29 de julio de 2026, núm. 184).

laboral de las personas trabajadoras y empresas que, debido a evacuaciones, restricciones de acceso o confinamientos, se han visto imposibilitadas de cumplir con sus obligaciones habituales. Se busca evitar que una catástrofe ajena a la voluntad de los ciudadanos derive en pérdida de empleo o ingresos.

La norma se justifica en la extraordinaria y urgente necesidad de adaptar el ordenamiento laboral a la magnitud de los incendios de 2026. Aunque la legislación general ya contempla determinados derechos de ausencia vinculados a situaciones de fuerza mayor o a la imposibilidad de acceder al centro de trabajo por decisiones de las autoridades competentes³, la singularidad de esta emergencia, con pérdida de viviendas y alteraciones sustanciales de la vida diaria, exigía establecer un régimen excepcional que ofreciera soluciones no cubiertas plenamente.

En realidad, esta respuesta a la catástrofe natural se inserta en un contexto de inestabilidad global preexistente. Por ello, debemos recordar que, apenas un mes antes, se aprobó el RD-ley 18/2026, de 29 de junio, destinado a prorrogar y ajustar las medidas del Plan Integral de Respuesta a las Crisis en Oriente Medio incorporando medidas de carácter social (capítulo V)⁴. El legislador entiende que la situación de inestabilidad derivada de los conflictos en Oriente Medio, especialmente en un país tan estratégico como Irán, generan importantes repercusiones económicas que afectan a todos los mercados, incluidos los laborales. “El aumento del coste energético para las empresas, sobre todo en lo relacionado con los transportes, supone un incremento en los costes de movilidad a los que deben hacer frente las personas trabajadoras. Por consiguiente, se prevé que, en el caso de las empresas que estén obligadas a contar con un plan de movilidad sostenible⁵, y sean beneficiarias de las ayudas directas previstas en este real decreto-ley, el incumplimiento de dicha obligación conllevará el reintegro de las ayudas recibidas”⁶

Este plan, articulado originariamente mediante el RD-ley 7/2026, de 20 de marzo, nació como una intervención de urgencia tras la conmoción mundial provocada por el inicio de las hostilidades en dicha región el pasado 28 de febrero⁷.

En el marco de este Plan Integral de Respuesta (RD-ley 18/2026, de 29 de junio), la protección social se ha blindado mediante dos pilares fundamentales integrados en el capítulo V (arts. 31 y 32). Así, por un lado, el art. 31 contempla una garantía de estabilidad o una prohibición estricta de despido para las empresas beneficiarias de ayudas directas. Cualquier cese de actividad basado en fuerza mayor o causas económicas, técnicas u organizativas derivadas de la crisis internacional se calificará como nulo, obligando al reintegro de los fondos públicos percibidos. Y, por otro lado, el art. 32 que regula un compromiso con la sostenibilidad, al vincular el mantenimiento de las ayudas al cumplimiento de las obligaciones en materia de movilidad sostenible al trabajo, reforzando la

³ Véase, por ejemplo, la exitosa regulación de los ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 contemplada en el art. 22 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE 18 de marzo de 2020, núm. 73) y, por supuesto, la actual regulación laboral vigente incluida la normativa de prevención de riesgos laborales.

⁴ RD-ley 18/2026, de 29 de junio, por el que se adoptan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de respuesta a la Crisis en oriente Medio (BOE 30 de junio de 2026, núm., 158). Convalidado el 23 de julio de 2026 por Acuerdo del Congreso de los Diputados (BOE 25 de julio de 2026, núm. 180).

⁵ La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible (BOE 5 de diciembre 2025, núm. 291), obliga a las empresas de más de 200 empleados (o más de 100 por turno) a implantar un plan de movilidad sostenible. La norma exige negociar estos planes con los representantes de los trabajadores en un plazo máximo de 12 meses desde su entrada en vigor. Las medidas incluidas en los planes incluyen el fomento del uso del transporte público efectivo; impulso a ir a pie, en bicicleta o al uso de vehículos eléctricos y la promoción del teletrabajo para evitar desplazamientos.

⁶ Parte II, del RD-ley 18/2026, pág. 90030.

⁷ RD-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio (BOE 21 de marzo de 2026, núm. 71).

idea de que la asistencia pública en tiempos de crisis debe ir aparejada a una transformación responsable del modelo productivo.

A continuación, pasamos a resumir las medidas de protección laboral y social frente a los incentivos forestales contempladas en el RD 20/2026, de 29 de julio.

II. LAS MEDIDAS DE CARÁCTER LABORAL

El objetivo primordial es que las personas trabajadoras atiendan las necesidades derivadas de la emergencia sin sufrir perjuicios laborales o económicos.

1. Prestación extraordinaria por emergencia extrema:

Se crea esta nueva ayuda (con naturaleza de prestación contributiva por desempleo) para quienes suspendan su contrato por causas como la imposibilidad de acceso al domicilio (si el teletrabajo no es posible), labores de limpieza y recuperación de la vivienda, o deberes de cuidado de familiares por el cierre de centros o falta de cuidadores habituales debido al fuego.

2. Condiciones ventajosas:

Para acceder esta prestación no se exige periodo mínimo de cotización, su cuantía es del 70% de la base reguladora y su percepción «no consume» las cotizaciones previas efectuadas.

3. Permiso por fallecimiento:

Se extiende la duración de este permiso, por causas vinculadas a los incendios, hasta los cinco días hábiles posteriores al sepelio.

4. Garantías:

Cualquier medida empresarial desfavorable derivada del ejercicio de estos derechos de emergencia será calificada como nula.

III. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL

1. Trabajadores autónomos:

Se facilita el acceso a la prestación por cese de actividad (total o parcial) en los municipios afectados, sin necesidad de acreditar fuerza mayor ni cumplir con el período mínimo de cotización previo.

2. Exenciones para empresas (ERTE):

Las empresas en las zonas afectadas que activen un ERTE por limitación o impedimento de su actividad podrán beneficiarse de una exención del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social entre agosto y noviembre de 2026.

IV. ÁMBITO JURÍDICO, NOTARIAL Y REGISTRAL

1. Gratuidad de servicios:

Los notarios prestarán asesoramiento gratuito para recuperar documentación destruida, y el Colegio de Registradores emitirá gratuitamente notas de localización de patrimonio para quienes hayan perdido sus títulos de propiedad.

2. Suspensión de plazos:

Se suspenden los términos y plazos procesales en diversos partidos judiciales (como Ávila, Talavera de la Reina, Navacarnero o San Lorenzo del Escorial) del 27 al 31 de julio de 2026.

3. Insolvencia y prescripción:

Se suspende el deber de solicitar el concurso de acreedores para deudores en las zonas afectadas y se interrumpen los plazos de prescripción y caducidad de acciones legales.

V. SECTOR PÚBLICO

Las situaciones de emergencia previstas se consideran fuerza mayor para la justificación de ausencias del personal del sector público, a quienes también se les aplica la extensión del permiso por fallecimiento.

Estas medidas producen efectos respecto a los hechos ocurridos a partir del 22 de julio de 2026 y se mantienen mientras persistan las circunstancias que las motivaron.

VI. CONCLUSIÓN

Desde un punto de vista técnico, ambas normas (RD-ley 20/2026 y RD-ley 18/2026) coinciden en el uso de la nulidad como herramienta de tutela para garantizar la estabilidad del vínculo laboral ante situaciones de crisis externas. Sin embargo, difieren en su aplicación. Mientras el RD-ley 20/2026 crea un derecho subjetivo del trabajador a ausentarse o suspender el contrato con protección económica estatal, el RD-ley 18/2026 impone una restricción a la facultad extintiva del empresario como contrapartida a la recepción de fondos públicos.

En definitiva observamos una tendencia de nuestra disciplina jurídica laboral y social hacia la “laboralización de la protección civil”. Ya sea frente al fuego o frente a la guerra, el ordenamiento español está configurando un régimen de emergencia que sitúa la permanencia del vínculo laboral y la suficiencia de ingresos como elementos centrales de la resiliencia nacional.

Esperanza Macarena Sierra Benítez
Profesora Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla
emsierra@us.es