

CIRCULAR LABORAL 18/2026

Real Decreto-ley 20/2026: Nuevas medidas laborales y de Seguridad Social ante los incendios forestales.

30 de julio de 2026

Real Decreto-ley 20/2026: Nuevas medidas laborales y de Seguridad Social ante los incendios forestales.

Eduardo Ortega Figueiral
Jorge Barbat Soler
Adrià Vilà Urriza

El BOE de hoy publica el Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, que aprueba un paquete de medidas laborales y de Seguridad Social para las personas y las empresas afectadas por los incendios forestales de esta campaña. Entra en vigor mañana, 31 de julio, si bien sus efectos se retrotraen a los hechos causantes producidos desde el 22 de julio.

La finalidad de la norma es incuestionable y su urgencia también. Otra cosa es su encaje práctico: buena parte de las medidas exige de las empresas una gestión inmediata y sin margen de error, en la primera semana de agosto y sin que el SEPE haya dictado todavía las especialidades procedimentales que la propia norma anuncia. Conviene saber, por tanto, qué se ha aprobado y, sobre todo, qué se ha dejado sin resolver.

1. La medida central: suspensión del contrato y prestación extraordinaria.

Se reconoce a la persona trabajadora el derecho a suspender su contrato y a percibir una nueva prestación extraordinaria por emergencia extrema en tres supuestos:

- a) cuando no pueda acceder a su domicilio y ello le impida recuperar lo indispensable para trabajar, siempre que no quepa el trabajo a distancia;
- b) cuando deba ocuparse del traslado, la limpieza o el acondicionamiento de la vivienda, recuperar enseres o realizar trámites presenciales inaplazables dentro de su jornada;
- c) y cuando asuma deberes de cuidado derivados de la emergencia respecto del cónyuge, la pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado o convivientes. En este último caso, el derecho corresponde a cada progenitor o cuidador.

La prestación es contributiva por desempleo, del 70 % de la base reguladora de los últimos 180 días, no exige período mínimo de cotización, no consume cotizaciones previas y dura mientras subsista la causa, con un máximo de cuatro meses. Durante la suspensión no hay obligación de cotizar por la aportación empresarial; la del trabajador la ingresa el SEPE.

Es relevante tener en cuenta una cosa: se trata de un derecho de la persona trabajadora. La empresa no autoriza nada. Recibe la solicitud, comprueba la documentación y tramita.

2. Qué debe hacer la empresa, y en qué plazo.

La solicitud ha de ser expresa y acompañarse de documentación acreditativa de la causa: orden de evacuación, restricción de acceso, certificado municipal, comunicación de cierre del centro educativo o asistencial o cualquier otro medio razonable. Recibida, la empresa debe expedir el certificado de empresa y remitirlo al SEPE por Certific@ como máximo al día siguiente. Cuando la causa desaparezca, la reincorporación debe producirse en idénticas condiciones a las anteriores.

Hay un plazo que la norma no destaca y que conviene advertir a quien solicite la suspensión: **la persona trabajadora dispone de un mes desde la suspensión para pedir la prestación al SEPE y, transcurrido, se le denegará**. Es previsible que quien acaba de perder su vivienda no tenga el calendario administrativo entre sus prioridades; también es previsible que, si pierde la prestación, acabe mirando hacia la empresa. Recomendamos dejar constancia escrita de la advertencia.

La norma añade, casi de pasada, que estas medidas solo se aplican cuando los derechos ya vigentes no permitan dar cobertura adecuada a la situación. El trabajo a distancia, la adaptación de jornada o los permisos existentes van primero. Volveremos sobre el valor real de esta previsión.

3. El permiso por fallecimiento pasa a depender del sepelio.

Cuando el fallecimiento guarde relación con los incendios, el permiso del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores se extiende desde el hecho causante hasta los cinco días hábiles siguientes al sepelio, con idéntica regla en el ámbito cooperativo. La duración deja así de ser fija y pasa a depender de cuándo se celebre el sepelio, de modo que puede quedar por encima o por debajo de los diez días ordinarios. La norma no aclara si sustituye al régimen general o si opera como mínimo adicional; ante la duda, y por el riesgo de nulidad, recomendaríamos aplicar la solución más favorable.

4. Autónomos: cese de actividad sin acreditar fuerza mayor.

Los autónomos que cesen total o parcialmente en su actividad en los municipios afectados pueden solicitar la prestación por cese de actividad sin acreditar la fuerza mayor ni el período mínimo de cotización, hasta un máximo de cuatro meses, siempre que tengan cubierta la contingencia o estén acogidos a la reducción del artículo 38 ter de la Ley 20/2007. El reconocimiento es provisional y la documentación podrá exigirse a partir del 1 de enero de 2027, por lo que conviene conservarla desde ahora.

5. ERTE: exención total de la aportación empresarial hasta noviembre.

Las empresas con domicilio de actividad en municipios afectados a las que se autorice un ERTE por fuerza mayor de los apartados 5, 6 y 7 del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores quedan exentas del 100 % de la aportación empresarial en las cuotas devengadas de agosto a noviembre de 2026. La remisión a la disposición adicional cuadragésima cuarta de la Ley General de la Seguridad Social arrastra, eso sí, sus condicionantes, entre ellos los compromisos vinculados al mantenimiento del empleo: exigir ese compromiso a una empresa cuyo centro de trabajo acaba de arder resulta, cuando menos, llamativo.

6. Cualquier represalia será nula.

Toda medida desfavorable derivada del ejercicio de estos derechos será nula, y los conflictos se tramitarán por el cauce del artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: urgente, preferente y con sentencia por regla general irrecurrible. La lectura práctica es sencilla. Durante los próximos meses, cualquier decisión disciplinaria, extintiva o modificativa que afecte a una persona que haya solicitado la suspensión deberá estar documentada con especial cuidado, porque bastará la coincidencia temporal para que la empresa tenga que explicarse.

7. Lo que la norma no ha resuelto.

Hecho el resumen, conviene anticipar los problemas de operatividad, que no son menores.

No hay listado de municipios afectados. El ámbito se define por remisión a las zonas en que se hayan adoptado medidas de protección civil. Como referencia, la emergencia de interés nacional se declaró para la Comunidad de Madrid y la provincia de Ávila y se amplió después a Toledo, y la suspensión de plazos procesales alcanza también al partido judicial de Nules. Pero quien debe decidir si el domicilio de un trabajador entra o no en el ámbito de la norma es la empresa, sin listado oficial al que acudir y con la nulidad como precio del error.

No se ha previsto la suspensión parcial ni la reducción de jornada. La única herramienta es suspender el contrato por completo. Para acompañar una tarde a un familiar o recoger un documento en el ayuntamiento -supuestos que la propia norma sitúa dentro de la jornada- hay que suspender el contrato, expedir el certificado de empresa, solicitar una prestación, calcular una base reguladora de 180 días y después reincorporar. El aparato de gestión es desproporcionado respecto de la necesidad que atiende, y es fácil anticipar que la mayoría de estas situaciones seguirá resolviéndose, como hasta ahora, con permisos y flexibilidad informal.

La subsidiariedad es más aparente que real. La norma dice que estas medidas solo operan cuando la regulación vigente no dé cobertura adecuada, pero no indica quién lo valora, con qué criterios ni en qué momento. En la práctica, ninguna empresa discutirá una solicitud amparándose en esa cláusula cuando el precio de equivocarse es la nulidad de la medida adoptada. Como viene siendo habitual, se traslada al empleador la responsabilidad de llevar a cabo un juicio jurídico delicado sin darle un solo instrumento para ejercerlo.

Y el calendario es el peor posible. Una norma que entra en vigor el 31 de julio, con efectos retroactivos al 22, que impone plazos de un día para el certificado de empresa y que remite al SEPE las especialidades de tramitación, se va a aplicar en agosto y con los departamentos de administración y personal bajo mínimos. La suspensión de plazos procesales del 27 al 31 de julio se publica, por cierto, el día 30, cuando cuatro de los cinco días ya han transcurrido.

Nada de lo anterior cuestiona el fin perseguido. Sí apunta a que el rendimiento real de estas medidas dependerá menos del texto aprobado que de las instrucciones que el SEPE dicte en los próximos días.

Nuestra recomendación para las empresas afectadas, y que tengan que hacer uso de estas medidas, es fijar un procedimiento claro: quién recibe las solicitudes, qué documentación se pide, quién emite el certificado en plazo y quién advierte del plazo de un mes. La trazabilidad de esas cuatro decisiones será, con casi total seguridad, lo que se examine después.

Accede al texto íntegro del Real Decreto-ley a través de este link:

<https://www.boe.es/boe/dias/2026/07/30/pdfs/BOE-A-2026-16543.pdf>

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Eduardo Ortega Figueiral - ortegaf@ortega-condomines.com

Jorge Barbat Soler - jbarbat@ortega-condomines.com

Esther Vicente García - evicente@ortega-condomines.com

Raül Sala Cuberta - rsala@ortega-condomines.com

A large, dark, stylized 'OC' logo is positioned in the background on the left side of the page. It is composed of two overlapping circles, with the 'O' and 'C' formed by the negative space and the dark fill of the circles.

OC ORTEGA
CONDOMINES