

EFFECTOS LABORALES DE LA FALTA DE SUMINISTRO ELÉCTRICO EL 28 DE ABRIL. ANÁLISIS JURÍDICO DE URGENCIA DE PERMISOS Y MEDIDAS APLICABLES

El corte en el suministro eléctrico que afectó a nuestro país ayer, 28 de abril, ha provocado una serie de incidencias que impactan de manera directa en el normal desenvolvimiento de las actividades empresariales.

En este contexto, y sin perjuicio de las responsabilidades civiles que eventualmente las empresas puedan o no solicitar, resulta imprescindible advertir sobre las situaciones en las que puede encontrarse la empresa en su relación con las personas trabajadoras.

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, al margen de recordar que la imposibilidad de prestar servicios en el día de ayer, así como, en su caso, el eventual abandono de puesto de trabajo por tal causa antes de que acabase la jornada ordinaria de trabajo no afecta a su consideración de día trabajado ordinario, retribuido y no recuperable, desde ese momento en adelante es importante contemplar o considerar los siguientes escenarios.

1. Permiso retribuido de hasta cuatro días

Las personas trabajadoras que no pueden teletrabajar en las que concurriese la dificultad de acceso a su puesto de trabajo o de 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— disponen de un permiso retribuido de hasta cuatro días.

Este permiso existe desde el pasado mes de noviembre, cuando mediante la modificación del Estatuto de los Trabajadores, introducida por la Disposición Final 2.1 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre (Ref. BOE-A-2024-24840), se adicionó la letra g) al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Debe tenerse en cuenta que este derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante un máximo de cuatro días, cuando no sea posible el teletrabajo, está condicionado a “previo aviso y justificación”. No obstante, dada la extraordinaria situación, es recomendable interpretar estas exigencias de forma razonable y flexible.

De hecho, considerando que gran parte del país -ocho comunidades autónomas- han solicitado la declaración de emergencia nacional, es claro que, por el momento, en muchos casos concurre el presupuesto de hecho contemplado en el primer inciso del artículo 37.3.g) ET, por lo que los trabajadores dispondrían jurídicamente de causa justificada para utilizar el permiso retribuido si no pueden teletrabajar.

Debe recordarse, además, que el periodo de cuatro días es un máximo, no necesariamente agotable, y que, al tratarse de un permiso causal, está condicionado al mantenimiento de la causa. Si la causa desaparece, cesa el permiso retribuido, aun y cuando no se haya agotado el plazo de cuatro días.

Por tanto, una vez recuperada la normalidad o cuando cesen las recomendaciones gubernativas de evitar desplazamientos, finalizará el derecho a ausentarse del puesto de trabajo de manera retribuida.

Por otro lado, en el supuesto hipotético de que los daños provocados por el apagón prolongasen la situación más allá de los cuatro días, y aunque excepcionalmente pudiese prorrogarse el permiso, la empresa podría solicitar un ERTE por fuerza mayor. En tal supuesto, el ERTE no se retrotraería más allá de los cuatro días posteriores a la causa inicial, es decir, los primeros cuatro días se cubrirían mediante el permiso, y a partir del quinto se aplicaría el ERTE o una excepcional prórroga del permiso.

Conviene prestar especial atención a la posible concurrencia de un riesgo grave e inminente en una situación de fuerza mayor. En episodios anteriores (como la DANA) se declaró a posteriori con efectos retroactivos; no parece que en esta ocasión vaya a suceder lo mismo, dado que el Ministerio de Trabajo, en sus comunicaciones, no ha hecho referencia a ello. Sin embargo, el artículo 37.3.g) ET sí contempla esta eventualidad, por lo que, aunque improbable, de producirse, sería otro fundamento para justificar el permiso retribuido de hasta cuatro días.

2. Teletrabajo

Sin perjuicio de la política o el protocolo de teletrabajo que la empresa tuviera implantado con carácter general conforme a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el

permiso retribuido de hasta cuatro días está legalmente condicionado a la imposibilidad de prestar el trabajo en modalidad de teletrabajo.

Es evidente que ayer, debido a la falta de suministro eléctrico y de telecomunicaciones, fue prácticamente imposible teletrabajar, salvo casos puntuales en los que se dispusiera de baterías suficientes y no fuese indispensable el wifi, Intranet y, en definitiva, la red.

No obstante, una vez restablecidos dichos servicios en gran parte del país, debe precisarse que, si el teletrabajo resulta posible, no se cumplen los requisitos para justificar el permiso retribuido de hasta cuatro días.

El segundo inciso del artículo 37.3.g) ET establece expresamente que, *"cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de obligaciones formales y materiales recogidos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados"*.

Esta opción será más sencilla de aplicar en aquellos empleos en los que ya exista un protocolo o política de teletrabajo conforme a la citada Ley 10/2021, pero, en cualquier caso, si la empresa cumple con la obligación de proporcionar los medios necesarios en los términos que refiere el art. 37.3.g) ET, la opción del permiso retribuido de hasta cuatro días quedaría excluida.

3. Permiso retribuido por fuerza mayor para cuidados o conciliación

No debe olvidarse tampoco lo dispuesto en el artículo 37.9 ET: *la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en casos de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por estas causas, hasta un máximo equivalente a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, aportando la acreditación correspondiente del motivo de ausencia.

A diferencia del permiso anterior, este permiso no exige preaviso ni está condicionado a la posibilidad de teletrabajo.

Es importante destacar que, dado su propósito de facilitar la conciliación -se introdujo por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio-, su uso está especialmente protegido frente a eventuales represalias empresariales, las cuales podrían ser calificadas como nulas por discriminatorias, con las consecuencias legales correspondientes, incluida la indemnización por daños y perjuicios.

4. Permiso parental

Finalmente, aunque no sea retribuido y, presumiblemente, se utilice en menor medida, debe recordarse también la existencia del artículo 48 bis ET relativo al permiso parental.

Con una duración continua o discontinua de hasta ocho semanas, corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y finalización del disfrute o de los distintos períodos de disfrute.

Si bien, en general, este permiso debe ser comunicado a la empresa con una antelación mínima de diez días (o la que fije el convenio colectivo), la exigencia de preaviso puede flexibilizarse en casos de fuerza mayor, siempre teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa.

Este permiso parental es igualmente una medida de conciliación, por lo que le resulta de aplicación el mismo régimen de protección contra represalias mencionado anteriormente.

5.-Suspensión del contrato de trabajo

De manera muy residual, si cesase el estado de emergencia, se revertisen las recomendaciones que existen respecto a evitar desplazamientos en los términos del art. 37.3.g) ET y sin embargo excepcionalmente se mantuviesen las imposibilidades de prestar el servicio por fuerza mayor sin concurrir riesgo grave e inminente, siendo inviable el teletrabajo, se podría acudir a un ERTE por FM del art. 47.5 ET o a la suspensión del contrato de trabajo sin retribución, salvo mejora convencional, del art. 45. 1.i).ET

En atención a la causa a que se refiere este comentario estas dos últimas posibilidades son más residuales. Su supuesto de hecho previsiblemente no se va a dar. Pero también están en la normativa laboral y, por tanto, hay que dar cuenta de su existencia.

En consecuencia, y como conclusión, ante la situación generada por el apagón, es importante actuar con la máxima diligencia para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, evitando incurrir en conductas o comportamientos que pudieran derivar en responsabilidades legales.

Todo ello debe hacerse en un marco de interpretación razonable y proporcional, atendiendo a la excepcionalidad de los hechos con el fin de mitigar riesgos legales en este contexto que está siendo particularmente complejo.

AUTORA

Gemma Fabregat

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social de la **Universitat de València**

