

¿Puedo faltar al trabajo por la nieve, hielo, etc?



INFORMACIÓN

¿Puedo faltar al trabajo por la nieve? Esto es lo que dice el Estatuto de los Trabajadores

España amanece este gélido Lunes de vuelta al trabajo cubierta de blanco y con serias dificultades para retomar la normalidad en los transportes.

¿Qué pasa si no puedo llegar al trabajo por la nieve y el mal tiempo? Tras un fin de semana de temporal, nieve y colapso en las carreteras, España amanece este gélido Lunes de vuelta a la actividad **cubierta de blanco y con serias dificultades para retomar la normalidad** en los transportes, con colegios cerrados en varias comunidades, el servicio de EMT anulado en Madrid y con el **Aeropuerto de Adolfo Suárez-Barajas y Renfe** intentando arrancar de nuevo sus operaciones de forma gradual.

¿Cómo tengo que proceder?

¿Qué pasa si no puedo teletrabajar y tampoco llegar a mi puesto de trabajo por cortes en las carreteras u otras dificultades debidas al temporal? En este caso, la empresa junto al Comité de Salud correspondiente compuesto por los propios trabajadores, si existiera es la que debería dar el primer paso y realizar **una organización preventiva** de todos los servicios y coordinación de sus trabajadores, porque a ella le corresponde la seguridad de sus empleados y **la prevención del riesgo** en una situación como esta.



Por otro lado, añade, el trabajador tiene que actuar siempre de buena fe, intentar ponerse en contacto con la empresa para explicar su situación y no dar por hecho que no acudirá a trabajar por las condiciones meteorológicas. De hecho, el abogado destaca que en estos casos es fundamental la "buena fe entre ambas partes, **que es un mandato recogido en el Estatuto de los Trabajadores**".

Lo que tiene que hacer el trabajador en una situación así, apunta, es "dar aviso", llamar a su empresa y explicar que no puede acudir por la situación de los transportes o si la ruta hacia el puesto de trabajo se encuentra imposible de recorrer.

¿Me pueden sancionar?

En estos casos de inclemencias meteorológicas, como la que hemos vivido con el **paso de la borrasca Filomena que puede incluso provocar la declaración de zona catastrófica de Madrid**, el derecho a faltar al puesto trabajo por causa de fuerza mayor está recogido en la **Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo artículo 47** se establece que el contrato de trabajo puede suspenderse puntualmente por causas graves y justificables como el **riesgo extremo en carretera por la aparición de placas de hielo** o la imposibilidad de acudir por el cierre de las mismas a causa de las nevadas.

Así, según la legislación laboral actual, **faltar al trabajo por motivos derivados de la climatología adversa no puede ser sancionado**, ya que se considera que en estos casos,

¿Puedo faltar al trabajo por la nieve, hielo, etc?



la **ausencia está justificada por causa de fuerza mayor**

Por lo tanto, siempre que se considere lógico e **imposible acudir a trabajar sin que exista un riesgo para el trabajador**, la ausencia estaría justificada y la sanción "no procedería", que, sin embargo, matiza que sí se podrían imponer sanciones en caso de que se descubrieran posibles fraudes en el procedimiento.

En caso de que se prolongue esta situación excepcional, **la causa de fuerza mayor puede dar lugar a una suspensión de la fuerza del trabajo los famosos ERTE**, aunque opina que sería "inviabile" la tramitación y resolución de estos expedientes en lo que se prevé que sean unas dificultades puntuales y causadas por el paso de la borrasca Filomena.

Aún así, la clave de este asunto, se encuentra en el **artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, que indica que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en el trabajo" y que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

De esto se puede concluir que "no puedo hacer que mis trabajadores sean héroes por venir a trabajar".

¿Tendré que compensar las horas?

El **Estatuto de los Trabajadores** no especifica la manera en la que el **empleado o la empleada debe compensar su falta** al puesto de trabajo, por lo que la ausencia, **pese a ser justificada** puede conllevar, la retirada del sueldo correspondiente a la jornada laboral, la recuperación de las horas no trabajadas otro día y fuera de horario o, en caso de que se pueda, la realización del trabajo desde casa.

Coincide con ese análisis y afirma que, **si la empresa te paga el servicio prestado** el día de la ausencia, podría también pedirte que se compensaran esas horas. **Para argumentarlo, cita el artículo 30 del Estatuto:**

"Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo".

El caso de la nevada que ha colapsado varias ciudades de España no es imputable al empresario, ya que se puede entender que no es el culpable de las inclemencias meteorológicas. Así que **sobre el papel sí que se podría pedir la compensación de la realización de la prestación de servicios** o del trabajo en otro momento, pero advierte que podría ser **una potencial fuente de conflictos** con los trabajadores.

Según Urbano, **en ningún caso este día puede compensarse con uno de vacaciones**, ya que no es lícito cambiar un día de descanso (correspondiente a las vacaciones anuales reconocidas en la legislación laboral) por una jornada que no se dedique a ello, sino que simplemente se base en la imposibilidad de asistencia al centro de trabajo.

En algunos convenios colectivos, existe lo que se conoce como **bolsa de horas o días**

¿Puedo faltar al trabajo por la nieve, hielo, etc?



INFORMACIÓN

de libre disposición, un tiempo dedicado a los temas personales de cada uno de los empleados que sí puede ser usado en estos casos para evitar tener que recuperar las horas perdidas en otra ocasión.

Si la empresa lo exige, el empleado deberá justificar su ausencia. "Normalmente se trata de situaciones que son públicas y notorias, que se recogen en la prensa o que pueden comprobarse fácilmente acudiendo a la **Agencia Estatal de Meteorología**, que añade que si, pese a eso, la compañía exige que el trabajador acredite que se trata de una falta por causa mayor, este puede solicitar un **justificante en Renfe, Autobuses, o en la administración pública** que corresponda, ya sea el Ayuntamiento del municipio en el que se hayan cerrado vías o a la comunidad autónoma que gestione los servicios de carreteras.



Si cierra el colegio, tampoco se puede sancionar

¿En qué situación quedan los trabajadores en el caso en el que se tengan que **quedar a cuidar de sus hijos por el cierre de los colegios?** En estas circunstancias, si los progenitores no cuentan con nadie que pueda hacerse caso de sus hijos, se verán obligados a quedarse en casa para cuidar de ellos y así, faltar a su puesto de trabajo.

En este caso, el trabajador podría acudir al convenio colectivo, porque son situaciones que no están reguladas en el Estatuto, pero a nivel general el deber de **cuidar a un menor está siempre por encima de otras obligaciones.**

"En este **caso es un deber personal**, pero los padres tendrán que demostrar a la empresa, si esta se lo pide, que el colegio ha cerrado", que explica que estos casos no están contemplados por la ley, pero que, pese a ello, "no puede haber sanción, porque no se puede entender que es un incumplimiento de las obligaciones laborales"

VUESTROS DERECHOS

NUESTRA LUCHA

COMPARTE ESTA INFORMACIÓN.

Atentamente,
Coordinador de Comunicación y Divulgación

Madrid 10 de Enero del 2021

Página 3 de 3

DATOS PERSONALES

Apellidos: _____ **Nombre:** _____
Dirección: _____ **Nº:** _____ **Piso:** _____ **Puerta:** _____
Localidad: _____ **Provincia:** _____ **C. Postal:** _____
Fecha de Nacimiento: ____/____/____ **Teléfono:** _____ **Móvil:** _____
Correo Electrónico: _____ **DNI / NIE:** _____

DATOS PROFESIONALES

Empresa: _____ **Categoría:** _____
Centro de Trabajo: _____

FORMA DE PAGO

- **DESCUENTO BANCARIO:**
➤ **DESCUENTO NÓMINA:**

Los datos personales recogidos serán incorporados y tratados en un fichero, inscrito en el Registro de Ficheros de Datos Personales de la Agencia Estatal de Protección de Datos, y serán tratados para gestionar su relación con el sindicato y para la actividad sindical en general, pudiendo ser cedidos según lo previsto en las leyes aplicables. El órgano responsable del fichero es Sindicato de Trabajadores de Seguridad y Servicios (STS y Servicios), y la dirección donde el interesado podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante el mismo es c/ Sierra Salvada 24, 6º-A, CP 28038, de Madrid. Todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

..... (Firma del afiliado/a)

DESCUENTO BANCARIO

Titular: _____ **DNI / NIE:** _____ **Fecha:** ____/____/____
IBAN ____-____-____/____-____-____/____-____-____/____-____-____

Por la presente, autorizo que a partir de la fecha, sean atendidos los recibos emitidos por **S.T.S. y SERVICIOS (Sindicato de Trabajadores de Seguridad y Servicios)**, con cargo a la cuenta arriba indicada.

..... (Firma del afiliado/a)

DESCUENTO NÓMINA

NOMBRE: _____
DNI / NIE: _____ **FECHA:** ____/____/____

Autorizo expresamente la comunicación de mis datos personales y sindicales a la empresa a la que pertenezco, con el fin de que ésta lleve a cabo **el descuento de mi cuota sindical en nómina** (entendiendo como tal, las personas y departamentos encargados de su elaboración y distribución, ya sean de la misma empresa o externas), y tenga conocimiento de mi afiliación sindical para el ejercicio de los derechos que como afiliado/a me asisten. **No autorizando expresamente, a la empresa citada, la cesión o comunicación a terceros de mis datos sindicales para un fin diferente al fijado.**

..... (Firma del afiliado/a)