

## AUSENCIA AL TRABAJO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

*Ante la situación creada en muchos lugares de trabajo por la nevada y las heladas en Madrid, reproducimos la nota del Área de Salud Laboral del Sindicato.*

**Causa de fuerza mayor** es toda aquella de carácter excepcional que no se puede prever ni evitar. Normalmente estas situaciones están relacionados con fenómenos de la naturaleza, y habitualmente climatológicos como una gran nevada, una riada, etc.

Estas situaciones están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 47.4: “el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.”

**De ninguna manera un/a trabajador/a que no acuda a su puesto de trabajo por causa de fuerza mayor puede ser sancionado/a ni despedido/a amparándose en la normativa vigente.** En cualquier caso es importante llamar a la empresa y/o comunicar por escrito la imposibilidad de acudir al trabajo.

Lo que no está regulado en el Estatuto de los Trabajadores es la forma de **compensar** el absentismo por esta razón por parte del trabajador/a. La empresa podría aplicar una de estas tres opciones:



- No retribuir los días de absentismo.
- Recuperar las horas no trabajadas, siendo distribuidas a lo largo de otras jornadas.
- Teletrabajar en caso de ser posible.

En todo caso, las horas o días no trabajados no pueden ser compensados por días de vacaciones, aunque si pueden serlo por los días de asuntos propios de que se dispongan en el convenio colectivo.

Donde haya representación sindical o se pueda plantear una negociación colectivamente de los/as trabajadores, **es importante que se intente negociar con las empresas la retribución de los días de ausencia o su forma de compensación.**