

CCOO INFORMA

GUÍA DEL APAGÓN ELÉCTRICO GENERAL EN LA PENÍNSULA IBÉRICA - 28 DE ABRIL DE 2025

¿Qué pasa si no puedo trabajar porque no funciona el transporte público ni tengo medio propio?

Si te resulta imposible desplazarte al trabajo por la interrupción del transporte público o privado, comunícalo por escrito lo antes posible a tu empresa para evitar posibles sanciones por ausencia.

El artículo 37.3.g del Estatuto de los Trabajadores permite ausentarse hasta cuatro días por catástrofes naturales o situaciones excepcionales como este apagón. El permiso puede prolongarse si las causas persisten.

¿Me pueden descontar salario o hacer recuperar el tiempo si llego tarde?

No, si la causa es de fuerza mayor familiar: como tener que quedarse con hijos/as, personas dependientes, o por falta de transporte para acompañarlos.

Según el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, el permiso es retribuido y no requiere preaviso, incluso si no lo recoge expresamente el convenio colectivo.

¿Y si faltó al trabajo por otras circunstancias relacionadas con el apagón?

El apagón es fuerza mayor. Si el convenio no lo regula, la representación sindical debe negociar con la empresa que no se descuento salario ni se recuperen horas.

¿Y si mi convenio no regula situaciones de fuerza mayor?

En ese caso, ni la empresa ni la persona trabajadora son responsables. Corresponde a la representación sindical pactar la no recuperación ni penalización por la falta.

¿Y si no llega mi relevo al puesto de trabajo?

No estás obligado/a a quedarte si no puede llegar tu relevo, salvo en servicios esenciales (hospitales, centrales nucleares, etc.), donde tu ausencia comprometería la seguridad.

¿Qué ocurre si la empresa me envía a casa a mitad de jornada?

La empresa debe pagar el salario completo de ese día. Toda modificación de jornada debe comunicarse con al menos 5 días de antelación, según el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Y si estoy teletrabajando y se va la luz?

Si no puedes trabajar por causas externas como el apagón, ese tiempo se considera trabajado, sin necesidad de recuperarlo ni sufrir descuento salarial.

¿Se puede activar un ERTE por esta situación?

Sí. Las empresas pueden iniciar un ERTE por fuerza mayor, según los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Deben justificarlo con una memoria y, en ciertos casos, un informe de Inspección de Trabajo. El procedimiento se resuelve en 5 días hábiles y el silencio administrativo se entiende como positivo.

Desde CCOO seguimos trabajando para defender tus derechos laborales también en situaciones excepcionales.

Ante cualquier duda, contacta con tu delegado/a de CCOO o con tu sede sindical más cercana.