



Guía laboral de CCOO ante el apagón eléctrico

Con motivo del apagón eléctrico general que ha afectado el conjunto de la Península Ibérica el 28 de abril de 2025, CCOO pone a disposición de los trabajadores y las trabajadoras, y de la opinión pública general, la siguiente información recopilada por sus servicios jurídicos y de asesoramiento:

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

Si te es imposible desplazarte por problemas en el transporte público y privado, comunica por escrito lo más pronto posible esta situación a la empresa para evitar posibles sanciones por ausencia. Haz también esta comunicación si no puedes llegar al trabajo en la hora en que tienes que llegar por culpa de los problemas para desplazarte.

Como indica el artículo 37.3.g del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras pueden ausentarse hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo debido a situaciones como catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos. En este caso, el apagón eléctrico generalizado se considera una causa válida. Además, el permiso puede prolongarse si persisten las circunstancias que lo justificaron.

¿Me pueden descontar salario o hacer recuperar tiempo perdido al trabajo o para llegar tarde?

Si la falta al trabajo es por motivos familiares de fuerza mayor (quedarme con los niños o con personas dependientes, por carencia de servicios escolares o de atención a la dependencia, o por carencia de transporte para acompañarlos allí) el permiso es retribuido y no requiere de preaviso, incluso si no está específicamente contemplado en el convenio colectivo o acuerdo de empresa.

Esta medida se contempla en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.9, que permite a las personas trabajadoras el derecho a ausentarse hasta cuatro días al año por motivos de fuerza mayor relacionados con familiares o personas convivientes.

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

El apagón eléctrico generalizado se considera una causa de fuerza mayor. En ausencia de regulación específica en el convenio colectivo, tus representantes sindicales deben negociar con la empresa para evitar descuentos salariales o la obligación de recuperar las horas no trabajadas.

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

En el supuesto de que tu convenio colectivo no regule estas situaciones, ni la persona trabajadora ni la empresa son responsables de la situación. La representación de las

personas trabajadoras tiene que pactar con la empresa que no se descuente ningún sueldo ni se recuperen las horas para llegar tarde o por no poder llegar al trabajo.

¿Y si los compañeros y compañeras que me tienen que relevar al trabajo no pueden llegar?

No es necesario que permanezcas en el puesto de trabajo si el relevo no puede llegar, salvo si trabajas en actividades esenciales o cuando tu ausencia pueda comprometer la seguridad de las personas o instalaciones (por ejemplo, hospitales o centrales nucleares).

¿Qué tengo que hacer si me envían a casa a mitad de la jornada porque no se puede trabajar sin electricidad?

Si la empresa te envía a casa sin haber finalizado tu jornada, debe asumir el salario correspondiente a las horas no trabajadas. Además, cualquier modificación de la jornada laboral debe ser comunicada con un preaviso de cinco días, según el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Y si realizo teletrabajo?

Si te encuentras realizando teletrabajo y no puedes desempeñar sus funciones debido al apagón, el tiempo perdido debe considerarse como tiempo efectivo de trabajo, sin necesidad de compensación posterior si la causa es ajena a las personas trabajadoras.

¿Se puede activar un ERTE por la situación de apagón eléctrico?

Las empresas pueden solicitar un ERTE por fuerza mayor debido al apagón eléctrico generalizado, mediante el siguiente trámite: Procedimiento de despido colectivo, de suspensión de contratos y de reducción de jornada (art. 47 y 51 ET).

La solicitud debe incluir una memoria justificativa y, en algunos casos, un informe de la Inspección de Trabajo. El procedimiento debe resolverse en un plazo de cinco días hábiles, y el silencio administrativo se entiende como positivo.