28/04/2025

ECONOMIST&JURIST

María González Villasevil
Redacción editorial E&J

El Ministerio de Trabajo recuerda ante el apagón que los trabajadores que no puedan desplazarse a la oficina o desempeñar su labor cuentan con un permiso retribuido

El apagón masivo que ha afectado este lunes, 28 de abril, a toda España, exceptuando a las Islas Canarias y Baleares, Ceuta y Melilla, ha hecho saltar las alarmas de las empresas de nuestro país ante la imposibilidad de poder prestar los servicios habituales, por no contar con luz ni internet. En este escenario de incertidumbre, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado en su cuenta oficial de *X* (antes *Twitter*) un mensaje recordado a las personas trabajadoras —y también a las empleadoras— que "cuentan con permisos retribuidos en caso de no poder desplazarse o desempeñar su trabajo".

Pues, la vicepresidenta segunda y titular de dicho Ministerio, **Yolanda Díaz**, introdujo el año pasado en **el Estatuto de los Trabajadores** —a raíz de las consecuencias de la DANA en Valencia— **un permiso retribuido al que pueden acogerse los empleados en caso de no poder desplazarse a su centro de trabajo o desempeñar sus laborales**.

Post

Ministerio Trabajo y Economía Social
@empleogob

⚠️ Ante el #apagón de la red eléctrica recordamos que las personas trabajadoras cuentan con permisos retribuidos en caso de no poder desplazarse o desempeñar su trabajo.

‼️ Ante esta situación pedimos mantener la calma y seguir las instrucciones de las autoridades.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o 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, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

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 las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

3:26 p. m. · 28 abr. 2025 · **118,1 mil** Visualizaciones

Concretamente dicho permiso viene recogido en el **artículo 37, apart**

...

SUSCRÍBETE para una conversión completa a PDF |