



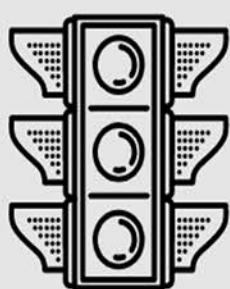
SI UNA PERSONA TRABAJADORA NO PUEDE ACUDIR A SU PUESTO DE TRABAJO POR EL TEMPORAL DE NIEVE Y/O POSTERIOR OLA DE FRÍO...



1

ES UNA AUSENCIA JUSTIFICADA AL PUESTO DE TRABAJO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

que puede conllevar la suspensión temporal del contrato de trabajo, al amparo de lo dispuesto en los arts. 45.1.e) y 47 del Estatuto de los Trabajadores.



2

EL EMPRESARIO NO PUEDE SANCIONAR A LA PERSONA TRABAJADORA

que se ve imposibilitada de acudir a su puesto de trabajo, sin poner en riesgo su integridad física. Además, los arts. 14 y 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, obligan al empresario a proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, especialmente ante situaciones de riesgos graves e inminentes.



3

ES NECESARIO QUE LA PERSONA TRABAJADORA COMUNIQUE PREVIAMENTE A LA EMPRESA SU IMPOSIBILIDAD DE ACUDIR AL PUESTO DE TRABAJO

ya sea por no poder salir de su lugar de residencia o por no poder desplazarse hasta el centro de trabajo. Si la empresa le exige que acredite tal imposibilidad de desplazamiento, puede solicitar un justificante ante la administración pública competente o bien a las empresas que prestan el servicio de transporte público, en el que figuren las calles, vías y medios de transporte que permanecen cerrados por la nieve o a causa del temporal.



4

ES UNA AUSENCIA JUSTIFICADA PERO NO RETRIBUIDA

por lo que en el supuesto de no ser posible teletrabajar, la empresa puede descontar la parte proporcional del salario o bien acordar la recuperación de esas horas fuera del horario habitual de la persona trabajadora.

La empresa no puede compensar estas ausencias justificadas con días de vacaciones, ya que estas constituyen un derecho irrenunciable para el trabajador.



5

HAY QUE RECORDAR QUE SE CONSIDERAN ACCIDENTES DE TRABAJO “IN ITINERE” LAS LESIONES PERSONALES QUE SUFRE LA PERSONA TRABAJADORA CON OCASIÓN DE LOS DESPLAZAMIENTOS A SU LUGAR DE TRABAJO

(tanto a la entrada como a la salida), y que las prestaciones por las incapacidades temporales pueden conllevar para las empresas recargos por su responsabilidad empresarial, cuando no se han aplicado de manera correcta las medidas de prevención de riesgos laborales.