



COMUNICADO DEL MINISTERIO DE TRABAJO CON OCASIÓN DEL APAGÓN DE LA RED ELÉCTRICA

A la vista del apagón eléctrico sufrido el día 28 de abril de 2025 el Ministerio de Trabajo ha recordado que las personas trabajadoras tienen derecho a un permiso retribuido en caso de no poder desplazarse o desempeñar su trabajo. En concreto, el Ministerio recuerda que el art. 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores dispone que previo aviso y justificación, **los trabajadores podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración 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 concorra 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 Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, el mismo precepto establece que 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.

MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PAPELETA DE CONCILIACIÓN

El Tribunal Supremo en su sentencia de fecha 23/01/2025 **cambia doctrina y establece que un trabajador que, mediante papeleta de conciliación previa a la vía judicial impugnó su despido solicitando únicamente la improcedencia, puede modificar el escrito de demanda y especificar que el cese fue una represalia** ante su disconformidad con la remuneración y un incumplimiento empresarial, solicitando por tanto, la nulidad del despido. Considera el Alto Tribunal que *“la estricta exigencia de una total correspondencia entre los hechos de la papeleta y los que se reflejen en la demanda debe limitarse a aquellos supuestos en los que la consecuencia de la falta de correspondencia implique, bien una imposibilidad material de celebrar la conciliación o vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva de la contraparte por afectarle a su derecho a la defensa”*.

SUCESIÓN DE CONTRATAS: SUBROGACIÓN DEL CESIONARIO EN LAS OBLIGACIONES DEL CEDENTE

La nueva empresa adjudicataria de la contrata debe de subrogarse en los trabajadores de la adjudicataria anterior para que prestaban sus servicios y que aplicó un despido colectivo por causas productivas precisamente por la pérdida de la contrata. Así lo establece el Tribunal Supremo en su sentencia dictada el 05/03/2025 que además tiene en cuenta que la nueva contratista adquirió de la anterior

elementos patrimoniales y contrató un número significativo de sus trabajadores. Considera el Alto Tribunal que *“la única causa de despido invocada en la extinción colectiva, llevada a cabo poco antes de la finalización de la contrata era la finalización del encargo por pérdida de la contrata a la que estaban adscritos los actores. Mediante tal expediente de regulación de empleo -pactado con el único delegado de personal de la empresa- y la posterior rescisión de los contratos de los trabajadores se truncó el efecto útil de la normativa protectora de los trabajadores en supuestos de transmisión de empresa consistente en la continuidad de las relaciones de trabajo adscritas a la contrata a través del mecanismo de la extinción de los contratos -inmediatamente anterior a la transmisión- cuyo efecto no puede ser, en modo alguno, la neutralización de la obligación de subrogación impuesta legalmente; obligación que debe ser mantenida, declarando la responsabilidad de su incumplimiento a la empresa cesionaria”*.