



Derecho a ausencia al trabajo por situación de fuerza mayor

Todos los trabajadores tienen derecho a la ausencia del trabajo por fuerza mayor cuando es necesario atender asuntos familiares urgentes, como enfermedades o accidentes de personas convivientes.

1. ¿Pero qué significa realmente esta situación y cómo afecta a su empleo?

Según la ley, **un trabajador puede faltar al trabajo por motivos urgentes** relacionados con familiares o personas convivientes **y recibir el pago correspondiente**. Generalmente equivalente a cuatro días al año, según lo establecido en tu convenio colectivo o acuerdo colectivo. Aunque la redacción legal pueda ser confusa, los tribunales han dejado claro que **este permiso debe ser retribuido**, independientemente de lo que diga el convenio.

Sin embargo, es importante que el trabajador **justifique su ausencia al trabajo adecuadamente**, por ejemplo, con un justificante médico.

2. Ausencia al trabajo por situación de fuerza mayor

Una situación de fuerza mayor se interpreta como una **emergencia inmediata y puntual**. Por lo tanto:

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

- Si un empleado pide el permiso porque de forma sobrevenida le han llamado del colegio de su hijo diciéndole que está enfermo y debe ir a buscarlo, la empresa deberá concedérselo.
- Lo mismo ocurre si un familiar o persona con el que convive tiene un accidente y necesita acudir al hospital de inmediato.

Pero hay que tener en cuenta que **este permiso no se extiende más allá de la situación inmediata**. Si el hijo del trabajador sigue enfermo en los días siguientes y el empleado quiere seguir ausente invocando este derecho, la empresa puede negarse. En este caso, la enfermedad ya no se considera imprevisible ni urgente, y deberá utilizar otras medidas, como tomar días de vacaciones o utilizar días específicos para estos casos, si lo permite el convenio.

En resumen, aunque los trabajadores tienen derecho a faltar al trabajo por situaciones de fuerza mayor, **es importante entender cuándo y cómo aplicarlo correctamente para evitar conflictos con tu empleador**.

*CIRCULAR ETL



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.