

PERMISO POR FUERZA MAYOR

Régimen jurídico

El **contenido** de esa nueva regla legal se puede condensar en los puntos siguientes:

- Es un derecho de **toda persona trabajadora** regida por la legislación laboral, mujer o varón.
- Es un derecho que presupone como regla general la existencia de **vínculos familiares** entre el titular del derecho y el sujeto causante, pero tales vínculos no son siempre necesarios; el derecho está previsto para los casos de fuerza mayor ligada a **motivos familiares urgentes** en el sentido de que debe afectar a **familiares o personas convivientes**, de modo que puede tratarse de familiares de cualquier grado, pero dependientes de la persona trabajadora en cuestión por pertenecer a su núcleo familiar (incluido naturalmente el cónyuge o la pareja de hecho), o no familia-res, pero convivientes en dicho núcleo o domicilio familiar.
- El derecho se traduce en la posibilidad de ausentarse del trabajo de **manera inminente** y sin necesidad de autorización específica del empleador, aunque sí debe aportarse acreditación del suceso y de la necesidad de presencia o asistencia.
- El derecho puede ejercerse en caso de enfermedad o accidente, lo cual obliga a precisar que no está previsto para cualquier acontecimiento de fuerza mayor, sino únicamente para los casos de enfermedad o accidente del sujeto causante, y que tal siniestro debe tener las características de una fuerza mayor, esto es, como acontecimiento imprevisto y ajeno al margen de control y la capacidad de decisión de las personas.
- Además, el derecho puede ejercitarse cuando sea **indispensable** la **presencia inmediata** de la persona trabajadora, no cuando pueda posponerse sin efecto negativo para el bien protegido, bien porque no sea precisa esa asistencia personal, bien por-que haya otras personas en condiciones de hacerlo.
- El tiempo de ausencia es **retribuido**, pero hasta un tiempo total equivalente a cuatro días al año, lo cual no supone que el trabajador tenga derecho a ausentarse cuatro días al año, sino que las ausencias por esos motivos de fuerza mayor que no superen ese plazo son retribuidas, de lo que cabe deducir también que más allá de esos cuatro días al año pueden concurrir motivos que justifiquen la ausencia, pero no con retribución (y cabe pensar que con obligación de compensar el tiempo no trabajado en otro momento).
- En principio, la **retribución** durante el tiempo de ausencia será la establecida en convenio colectivo o, en su defecto, en “acuerdo de empresa” (acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras), aunque a falta de

esos instrumentos reguladores será la que percibiera el trabajador como promedio o la que se pacte entre las partes.

- La persona trabajadora que se ausente del trabajo por los motivos reseñados ha de aportar al empresario **acreditación del motivo de ausencia**, requisito que el artículo 37.9 ET establece a propósito de la retribución pero que en buena lógica ha de tomarse como condición de ejercicio lícito del derecho, sin perjuicio de que la justificación pueda aportarse con posterioridad a la ausencia, por la urgencia de ésta.