

## TRIBUNAS

### » ¿Qué ocurre con los trabajadores que no pudieron trabajar por culpa de la nube volcánica?

**Diana Rodríguez**  
**Asociada Principal de CMS Albiñana & Suárez de Lezo**  
**Departamento Laboral**  
**El Economista, 3 de mayo, pág. 6**



Como consecuencia del cierre del espacio aéreo que provocó la nube de cenizas, fueron muchas las personas que no pudieron acudir a su puesto de trabajo por haberse quedado "atrapadas" en un lugar distinto de aquél en que habitualmente prestan sus servicios. Esto supuso faltas de asistencia al trabajo que, sin duda, tienen – o pueden tener – implicaciones desde el punto de vista del derecho del trabajo.

Por un lado, el artículo 54.2.a) del Estatuto de los Trabajadores establece que será causa de despido disciplinario las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo.

Por otro lado, el contrato de trabajo tiene un claro carácter oneroso y conmutativo, de manera que el salario es la contraprestación que paga el empresario al trabajador por los servicios prestados. Esto es, en principio, el salario sólo se devenga cuando se trabaja.

Así las cosas, dos son las preguntas que el empresario y el trabajador se pueden plantear: ¿Pueden ser consideradas causa de despido estas faltas de asistencia? ¿Puede negarse el empresario a abonar el salario correspondiente a los días en que el trabajador no prestó servicios?

Empezando por la posibilidad de despedir disciplinariamente al trabajador que faltó al trabajo por este motivo, la respuesta es negativa. El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores exige que los incumplimientos, para que puedan ser considerados causa de despido, sean graves y culpables. Es obvio que en este supuesto, el trabajador no es en

modo alguno culpable de sus inasistencias, sino que se trata de faltas justificadas, provocadas por unos hechos independientes de su voluntad. Por consiguiente, el trabajador que no ha acudido a su trabajo como consecuencia del cierre del espacio aéreo provocado por la nube de cenizas, no puede ser despedido disciplinariamente.

Pero, ¿qué ocurre con los salarios correspondientes a esos días en que el trabajador no prestó servicios?

En este caso, la cuestión se complica y hace necesario distinguir entre dos situaciones distintas: el trabajador que estaba de viaje por razones personales y el trabajador que se encontraba en viaje de trabajo.

El artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores dispone que el empresario que, por causas a él imputables, no proporciona trabajo efectivo a sus empleados, está obligado, en todo caso, a pagar el salario correspondiente. Este artículo sirve para justificar el derecho al salario de los trabajadores que con ocasión de un viaje de trabajo se vieron afectados por la nube volcánica, no pudieron regresar al lugar de prestación habitual de servicios y, por tanto, faltaron al trabajo. En este caso, el desplazamiento sí es imputable al empresario, luego, las faltas de asistencia al trabajo, también lo serán y, en consecuencia, el trabajador mantiene intacto su derecho a percibir el salario. Es más, si el trabajador perdió días de descanso, incluso podría plantearse su derecho a recuperarlos o a ser compensado por ello.

¿Y el trabajador que se encontraba disfrutando de un viaje personal y privado? Ya hemos visto que no puede ser despedido disciplinariamente porque sus ausencias no son culpables. Pero, ¿tiene derecho a recibir el salario correspondiente a esos días de ausencia? ¿Debe soportar el empresario el coste de los daños ocasionados por un hecho fortuito ajeno a su voluntad?

Puesto que no se trata de una situación imputable a la voluntad del empresario, no entra en juego el citado artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que, al no haber trabajo, podría entenderse que no se devenga el derecho a la remuneración.

No hay muchos pronunciamientos jurisprudenciales al respecto, pero merece la pena destacar el siguiente. Unos trabajadores no pueden prestar servicios debido a una avería en el sistema de calefacción del centro de trabajo que el empresario trata de arreglar de manera inmediata; pero aún así, durante siete horas, se interrumpe la prestación efectiva de servicios. El empresario descuenta del pago del salario mensual la parte correspondiente a esas siete horas y los trabajadores reclaman su abono. Pues bien, aun cuando en primera instancia el Juzgado de lo Social reconoció el derecho de los trabajadores a recibir el salario correspondiente a las siete horas de interrupción del servicio, el Tribunal Superior de Justicia resolvió que por tratarse de un evento producido fortuitamente y que no pudo preverse, no es imputable al empresario, por lo que revoca la sentencia de instancia y declara ajustado a derecho el descuento efectuado por el empresario.

Volviendo al volcán, y tratándose de una situación complicada sea cual sea la decisión que se adopte, será necesario un análisis de las circunstancias concretas de cada caso. Quizás una solución intermedia sería imputar los días de inasistencia a días de descanso o vacaciones, de manera que el empresario no se vea obligado a soportar el coste y el trabajador no vea mermada su capacidad económica que, por otra parte, seguro que ya sufrió con los gastos ocasionados por el hecho de tener que retrasar forzosamente su regreso.

---

## Más información

Diana Rodríguez

[diana.rodriguez@cms-asl.com](mailto:diana.rodriguez@cms-asl.com)

**CMS Albiñana & Suárez de Lezo, C/ Génova, 27 – 28004 Madrid – España**

**T +34 91 451 93 00 – F +34 91 442 60 45 – madrid@cms-asl.com**

CMS Albiñana & Suárez de Lezo es una de las firmas de abogados con más historia y prestigio del mercado español, con oficinas en Madrid, Sevilla y Marbella. Combinamos tradición y vanguardia, experiencia e innovación, como valores para lograr la máxima satisfacción de los clientes.

Con más de 90 abogados, nuestra finalidad es mantener una relación estrecha de trabajo con el cliente para comprender y anticipar sus necesidades y estar a su entera disposición para llevar a cabo sus objetivos de negocio.

Despacho multidisciplinar, ofrecemos a través de nuestras distintas áreas de experiencia un servicio completo de asesoramiento legal y fiscal que cubre todas las necesidades de nuestros clientes.

CMS Albiñana y Suárez de Lezo pertenece a la organización CMS, organización de los mayores despachos europeos independientes y cuya ambición es ser reconocida como la mejor firma de servicios legales y fiscales en Europa.

**[www.cms-asl.com](http://www.cms-asl.com)**

**CMS oficinas y oficinas asociadas:** **Ámsterdam, Berlin, Bruselas, Londres, Madrid, París, Rome, Viena, Zurich**, Aberdeen, Argelia, Amberes, Arnhem, Beijing, Belgrado, Bratislava, Bristol, Bucarest, Budapest, Buenos Aires, Casablanca, Colonia, Dresde, Dusseldorf, Edimburgo, Estrasburgo, Frankfurt, Hamburgo, Kiev, Leipzig, Ljubljana, Lyon, Marbella, Milán, Montevideo, Moscú, Munich, Praga, Sao Paulo, Sarajevo, Sevilla, Shanghái, Sofia, Stuttgart, Utrecht, Varsovia y Zagreb.

Asimismo, la organización está asociada con la firma de abogados "The Levant Lawyers" con oficinas en, Abu Dabi, Beirut , Dubái y Kuwait .