

DERECHOS POR LA AFECTACIÓN DE LOS DRAMÁTICOS INCENDIOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Desde CCOO Industria Madrid queremos expresar nuestra solidaridad con todas las personas afectadas por los incendios que están devastando distintos municipios de la Comunidad de Madrid y del conjunto de España. Al mismo tiempo, denunciaremos que esta situación no responde únicamente a un fenómeno natural, sino también a la ausencia de políticas públicas eficaces de prevención y gestión forestal. De haber existido una planificación autonómica seria, sostenida y coherente, acompañada de los recursos humanos y materiales necesarios, la magnitud de los incendios y el impacto sobre la vida de miles de personas, el empleo y nuestro patrimonio natural podrían haberse reducido de forma significativa.

Si los incendios forestales, el humo, una evacuación, el corte de carreteras o las restricciones decretadas por las autoridades te impiden acudir al trabajo con seguridad, recuerda que la legislación laboral española protege a las personas trabajadoras.

¿Cuándo puedes acogerte al permiso?

Puedes comunicar a tu empresa que no puedes acudir al trabajo cuando concurra cualquiera de estas circunstancias:

- ☒ Existe una orden de evacuación.
- ☒ Protección Civil, la Comunidad de Madrid o cualquier autoridad competente recomienda o limita los desplazamientos.
- ☒ Las carreteras están cortadas o el transporte público ha sido suspendido.
- ☒ Para llegar al trabajo tendrías que atravesar una zona afectada por el incendio.
- ☒ La presencia de humo o del incendio supone un riesgo grave para tu salud.
- ☒ Debes permanecer en tu domicilio para proteger a tu familia o atender una emergencia familiar derivada del incendio.

En estos supuestos puedes acogerte al permiso previsto en el artículo 37.3.g del Estatuto de los Trabajadores o, cuando exista riesgo grave e inminente, ejercer el derecho reconocido en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Cómo debes comunicarlo a la empresa?

Lo recomendable es hacerlo **antes del inicio de la jornada**, utilizando el medio habitual de comunicación de la empresa (correo electrónico, WhatsApp corporativo, aplicación interna o llamada telefónica).

A continuación, te facilitamos este modelo de comunicación:

Buenos días.

Debido a los incendios que afectan a la zona donde resido (o al trayecto hasta mi centro de trabajo), las autoridades han emitido recomendaciones/restricciones de movilidad y no puedo desplazarme con seguridad.

En consecuencia, comunico que hoy hago uso del permiso previsto en el artículo 37.3.g del Estatuto de los Trabajadores (o del derecho reconocido en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si existe riesgo grave e inminente).

Quedo a disposición de la empresa para prestar servicios mediante teletrabajo, si fuera posible, o para reincorporarme tan pronto desaparezca la situación de riesgo.

(Adjunta los justificantes correspondientes)

¿Debes aportar justificantes?

Sí, aunque la norma **no exige un certificado personalizado**.

Será suficiente cualquier acreditación razonable de las recomendaciones o limitaciones emitidas por las autoridades, **sin exigir certificaciones específicas o individualizadas**.

Documentación oficial que sirve como justificación

Puedes conservar y aportar, según el caso:

1. Alertas oficiales de Protección Civil

- ES-Alert recibido en el teléfono móvil.
- [Avisos del 112.](#)
- [Comunicados oficiales de Protección Civil.](#)

2. Resoluciones o comunicados de la Comunidad de Madrid

- Órdenes de evacuación.
- Restricciones de movilidad.
- Recomendaciones oficiales.

3. Información oficial sobre incendios

- [INFOCAM.](#)
- [Agencia de Seguridad y Emergencias Madrid 112.](#)
- [Delegación del Gobierno.](#)

4. Avisos de la AEMET

[Especialmente cuando existan alertas por fenómenos asociados \(temperaturas extremas, viento, humo, etc.\).](#)

[5. Información oficial de la Dirección General de Tráfico](#)

Cuando existan:

- [Carreteras cortadas.](#)
- Desvíos obligatorios,
- Restricciones de circulación.

6. Incidencias del transporte público

Cuando la interrupción impida acudir al trabajo, los comunicados oficiales de:

- [Metro de Madrid](#)
- [Cercanías Renfe](#)
- [EMT](#)
- [Consortio Regional de Transportes](#)

7. Orden de evacuación

Si ha sido emitida por:

- [Guardia Civil](#)
- [Policía Nacional](#)
- Policía Local
- [Bomberos](#)
- [Protección Civil](#)

8. Fotografías o vídeos

Pueden complementar la justificación cuando acrediten:

- Humo intenso
- Incendio cercano

- Carretera cortada
- Acceso bloqueado

Siempre es preferible acompañarlos de documentación oficial.

¿Y si puedes teletrabajar?

La Dirección de la empresa debe valorar prioritariamente esta opción cuando:

- El puesto sea compatible
- Existan comunicaciones, haya suministro eléctrico y conexión a internet.

En fase de alerta debe priorizarse el trabajo a distancia siempre que sea posible y, en fase de emergencia, mantenerse únicamente las actividades esenciales o aquellas que puedan realizarse mediante teletrabajo.

¿Puede la Dirección de la empresa descontar salario o sancionar?

No.

El artículo 37.3.g del Estatuto de los Trabajadores reconoce a las personas trabajadoras **un permiso retribuido de hasta cuatro días cuando resulte imposible 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 acordadas por las autoridades competentes, así como cuando exista una situación de riesgo grave e inminente derivada de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Este permiso se disfruta sobre los días en que la persona trabajadora debía prestar servicios (**días laborables**), ya que su finalidad es justificar la imposibilidad de acudir al trabajo. En consecuencia, no consume días de descanso semanal, festivos ni vacaciones.

Durante el disfrute del permiso la empresa no puede descontar el salario ni imponer sanciones o represalias por la ausencia, siempre que concurra la causa legal y esta haya sido comunicada y, en su caso, debidamente acreditada.

Si la situación excepcional persiste una vez agotado el permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.g ET, la empresa podrá valorar, cuando concurren los requisitos legales, la adopción de medidas por fuerza mayor, entre ellas la suspensión del contrato o la reducción de jornada reguladas en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Estas medidas son independientes del permiso y no suponen una prórroga del mismo. No pueden imponerse sanciones.

- No pueden adoptarse represalias,
- No puede descontarse salario mientras exista una causa justificada
- Cualquier recomendación o limitación emitida por Protección Civil o por otra autoridad competente constituye justificación suficiente de la ausencia.

Recomendación importante:

Conserva durante un tiempo toda la documentación relacionada con la emergencia (capturas de pantalla de avisos oficiales, comunicaciones de Protección Civil, cortes de carretera, incidencias del transporte y el mensaje enviado a la empresa). Esa documentación permitirá acreditar que la ausencia estuvo motivada por una situación objetiva de riesgo y facilitará cualquier comprobación posterior.