



AUGUSTAABOGADOS

ALERTA INFORMATIVA

29 de enero de 2026

INCIDENCIAS FERROVIARIAS Y RÉGIMEN LABORAL DE LA IMPOSIBILIDAD DE DESPLAZAMIENTO AL CENTRO DE TRABAJO

Las alteraciones ferroviarias producidas en los últimos días -de carácter continuado y con afectación masiva de trabajadores- han reabierto el debate jurídico sobre la obligación de acudir al trabajo cuando existen incidencias graves en los medios de transporte habituales. Aunque no se trata de un escenario novedoso, su intensidad y fuerte impacto económico para empresas y empleados sitúan el análisis en el plano estrictamente normativo, especialmente en la delimitación entre el deber de trabajar, los supuestos de suspensión contractual y los permisos legalmente establecidos.

El punto de partida es que el trabajador está obligado a prestar servicios conforme a los arts. 4.2 y 5 ET, que imponen el deber básico de trabajar, actuar con buena fe contractual y cumplir con las obligaciones de su puesto. Dicho deber solo decae en aquellos supuestos expresamente previstos en la ley como permisos, licencias o situaciones de suspensión del contrato. El acceso al puesto de trabajo forma parte, por tanto, de la esfera de obligaciones que recaen sobre la persona trabajadora, salvo que concurra una causa legal que permita su exoneración.

¿Ante una alteración ferroviaria, el teletrabajo puede convertirse en un derecho del trabajador? ¿La empresa puede obligar a su implantación?

La respuesta normativa es negativa. La Ley 10/2021, de trabajo a distancia, configura este régimen como voluntario y bilateral, de modo que solo puede establecerse

Barcelona

Vía Augusta, 252, 4.ª
08017 Barcelona

T +34 933 621 620 □ F +34 932 009 843

Madrid

Antonio Maura, 18, 2.ª
28014 Madrid

T +34 911 592 323 □ F +34 911 592 322

Brussels (with IUROPE)

Avenue de Cortenberg, 52
1000 Brussels (Belgium)

T +32 2 808 69 41



mediante acuerdo entre las partes, salvo supuestos específicos de conciliación o ajustes razonables, como las adaptaciones de jornada del art. 34.8 ET o el nuevo permiso por circunstancias climáticas. Ninguna disposición permite imponer unilateralmente el teletrabajo por incidencias en el transporte, ni a iniciativa del trabajador, ni del empresario, ni de la autoridad administrativa. Únicamente quienes se encuentren en un supuesto legal de conciliación con derecho concreto a adaptación podrán solicitarlo, pero no en virtud de la incidencia ferroviaria por sí misma.

¿El trabajador tiene derecho al permiso retribuido -coloquialmente conocido como “permiso climático”- incluso, cuando no concurre una situación de riesgo grave o fenómeno meteorológico adverso?

La segunda cuestión gira en torno a la posible aplicación del permiso retribuido del art. 37.3.g ET, incorporado en 2024 tras los episodios de DANA y configurado como un permiso excepcional para casos de imposibilidad de acceso al centro de trabajo. El precepto reconoce el derecho a ausentarse con retribución cuando el trabajador no pueda acudir al centro de trabajo o transitar por las vías necesarias a causa de **recomendaciones, limitaciones o prohibiciones** dictadas por las autoridades, o cuando concurra una **situación de riesgo grave e inminente**, incluyendo catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos. La redacción normativa utiliza el conector “así como”, propio de supuestos alternativos, no acumulativos.

Ello ha dado lugar a dos interpretaciones:

Una primera, más **restrictiva**, que considera que el permiso está pensado para episodios en los que existe un riesgo físico para la integridad del trabajador, de modo



que la interrupción ferroviaria —que genera una imposibilidad logística pero no un peligro para la salud— quedaría fuera del ámbito de aplicación del precepto. Desde esta perspectiva, la paralización de un servicio ferroviario no constituye “situación de riesgo grave”, sino un obstáculo que, en principio, podría suplirse mediante medios alternativos de transporte.

La segunda interpretación, más **flexible**, entiende que el permiso opera siempre que exista una limitación o recomendación oficial al desplazamiento, incluso aunque no haya riesgo grave ni fenómeno meteorológico adverso. Bastaría, por tanto, con que el trabajador no pudiera utilizar las vías habituales o existiera una restricción pública que afectara al tránsito, sin exigirse un peligro directo. Esta visión amplía el perímetro de alcance del precepto y llevaría a reconocer el permiso incluso en situaciones en las que existen alternativas razonables de desplazamiento.

El criterio que está ganando terreno en la práctica es **intermedio**, es decir, cuando el permiso exige imposibilidad real y objetiva de acceso al centro de trabajo, no una mera dificultad o incomodidad para el empleado. Si existen alternativas de transporte que, aunque más lentas o costosas, permiten acceder al centro sin incurrir en una desproporción manifiesta, no se cumple el presupuesto legal del art. 37.3.g ET y, por tanto, el trabajador no generaría derecho al permiso.

Dicho lo anterior, la valoración, por su carácter casuístico, exige ponderar tiempo extra, coste, distancia, frecuencia de los transportes alternativos y circunstancias personales relevantes.



¿Qué consecuencias jurídicas tiene para el trabajador la inasistencia o retraso al puesto de trabajo?

Una tercera cuestión se refiere a las **consecuencias jurídicas** de la inasistencia cuando no procede ni el teletrabajo ni el permiso retribuido. El reciente Real Decreto-ley 1/2026, de 27 de enero, introduce en su DA tercera una regla específica para los accidentes ferroviarios de Adamuz y Gélida, descartando la vía sancionadora respecto de las ausencias directamente vinculadas a esos hechos. Aunque la disposición no es aplicable a otros supuestos, sí engloba una tendencia interpretativa, al considerar, que la incidencia ferroviaria no puede dar lugar automáticamente a sanción disciplinaria, siempre que el trabajador actúe con buena fe, intente acudir y acredite las dificultades existentes.

¿Se deben recuperar las horas no trabajadas?

En estos casos, la solución más ajustada al marco legal es la recuperación de las horas no trabajadas, criterio que ha sido utilizado tradicionalmente en situaciones de huelga del transporte, cierres de carreteras o eventos imprevisibles que no constituyen fuerza mayor en sentido estricto. La recuperación debe respetar los límites de jornada, el descanso, las previsiones de convenio colectivo y las obligaciones de conciliación. No existe un derecho del trabajador a percibir salario por las horas no trabajadas si la imposibilidad de acceso no encaja en un permiso legal.

Jordi García Viña
Consejero del área laboral y Catedrático de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social
Augusta Abogados
j.garcia@augustaabogados.com