

ARTÍCULO



Sentencias de interés en el ámbito laboral

Vea algunas sentencias de interés aparecidas recientemente.

Por días hábiles

La Audiencia Nacional ha confirmado que, como norma general, los permisos retribuidos se computan por días hábiles, si bien existen excepciones en determinados permisos cuando así lo prevea el convenio.

Por tanto, si el convenio no dice nada, los permisos retribuidos por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento de parientes se computan por días hábiles. Sin embargo, podrían computarse por días naturales si el convenio los mejora (concede más días que los que establece la ley) y los fija como naturales de manera expresa, siempre que la situación concreta sea más favorable al trabajador. Por ejemplo, si el convenio concede "cuatro días naturales" de permiso retribuido por fallecimiento de familiar (el Estatuto concede sólo dos), podrán ser naturales si ello beneficia al trabajador.

Misma indemnización

Algunos convenios fijan indemnizaciones para los casos en los que un trabajador sea declarado en situación de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo. Y en el caso de que se trate de un trabajador de una ETT, la justicia europea considera que debe recibir la misma indemnización.

Ha criticado a su jefe

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha concluido que el despido de un trabajador por criticar la gestión de su superior jerárquico vulnera su derecho a la libertad de expresión.

El trabajador envió un e-mail a Recursos Humanos censurando a su jefe en tono sarcástico, pero las críticas no implicaron descalificaciones personales ni dañaron la reputación de la empresa. El Tribunal recuerda que, además, es importante analizar el contexto. En este caso concreto:

- Las críticas se produjeron en una época de estrés por una carga excesiva de trabajo.
- Al trabajador se le habían reducido algunas compensaciones salariales.
- La buena fe que deben tener los empleados no implica un deber de lealtad absoluta al empresario.

Prevención

Nuestros profesionales le informarán sobre cómo actuar en caso de discrepancias con los trabajadores y si, según el caso concreto, es mejor litigar o llegar a un acuerdo.