

SUPOSTO PRÁCTICO Nº 2

NATALIA MUIÑOS presta servizos no centro de traballo que o supermercado XXX ten na AVENIDA DE XXX , na Coruña, con categoría de dependenta/reponedora e data de antigüidade de 7 de novembro de 2014. A empresa emprega a un total de 10.560 persoas, con centros de traballo en todas as provincias de España, e conta cun plan de igualdade, protocolo de actuación fronte ao acoso laboral e avaliación de riscos psicosociais. En 2017 a empresa ofreceu á totalidade do persoal distintas accións formativas e de sensibilización sobre o acoso e a violencia no traballo.

No 16 de agosto de 2018, tras a realización de recoñecemento médico, o servizo de vixilancia da saúde do servizo de prevención da empresa emite informe sobre a necesidade de adaptación do seu posto de traballo, con limitación permanente para a realización de movementos repetitivos co ombreiro dereito. A empresa asígnalle funcións na sección de panadaría, onde non debe realizar movementos repetitivos nin atender ao público.

Con data 7 de outubro 2019, solicitou á empresa e enviou á mesma por burofax a solicitude de redución de xornada a 25 horas semanais e traslado ao centro de traballo que a empresa teñen en Villalba, por conciliación laboral e familiar. A empresa non discute a redución nin a concreción horaria, pero denégalle o traslado a Villalba. En data 25 de outubro de 2019 a traballadora impugna a decisión empresarial.

En data 7 de novembro de 2019, a empresa comunica a NATALIA que, con carácter inmediato, pasará a realizar funcións en charcutería, onde as súas tarefas consistirán no corte de embutidos e a atención ao público. As novas tarefas esixen realizar movementos repetitivos co brazo dereito constantemente, para o corte do produto a máquina, sen poder xestionar o ritmo de traballo nin as pausas, xa que depende da afluencia de clientes. NATALIA, debido ás limitacións que lle ocasiona a súa enfermidade e a dor que lle provocan, non pode seguir o ritmo de traballo requirido, nin manter o posto ordenado, nin atender todos os pedidos. Isto ocasiona queixas de clientes sobre

a lentitude con que se lle atende en charcutería. NATALIA comeza a recibir amoestacións e avaliacións negativas sobre a súa desempeño por parte da supervisora.

Ante esta situación, o 10 de xaneiro de 2020 NATALIA presenta unha denuncia ante a Dirección de recursos humanos da empresa, solicitando a aplicación do protocolo fronte ao acoso laboral, por entender que se lle está sometendo a condicións de traballo desfavorables e incompatibles coa súa enfermidade como consecuencia da situación de conflito que mantén coa empresa. A Dirección de recursos humanos, en resposta á súa solicitude, remite á traballadora un escrito a data 15 de xaneiro de 2020, do seguinte tenor: “Visto o seu escrito de data 10 de xaneiro de 2020, comunicámoslle que a súa solicitude de aplicación do protocolo fronte ao acoso laboral debe ser DESESTIMADA, polas razóns seguintes: O cambio de posto de traballo dentro do seu grupo profesional en ningún caso pode ser considerado como manifestación dun presunto “acoso laboral”, senón como lexítimo exercicio das potestades organizativas da empresa”.

Tras recibir este escrito, a traballadora acode ao seu médico de cabeceira, quen lle da a baixa por incapacidade temporal desde o 17/01/2020 por presentar un trastorno adaptativo con sintomatoloxía ansiosa e trastornos do sono relacionado con problemática laboral.

Uns días antes, o 10 de xaneiro de 2020, a súa compañeira de quenda na sección de charcutería, ANGELES VALLE, causara baixa por incapacidade temporal con diagnóstico de trastorno de ansiedade e depresión. A seu sintomatoloxía comezou ao pouco tempo da chegada de NATALIA á sección. Desde o principio, ANGELES atopou á súa compañeira desmotivada, queixábase constantemente das súas dores de ombreiro e da tensión que lle supuña conciliar o seu traballo coa súa vida familiar. ANGELES empeza a sufrir unha sobrecarga de traballo: ten que atender a máis clientes, incrementar o ritmo de traballo, terminar pedidos que NATALIA deixa a medias, soportar as críticas e queixas dos clientes polo mal funcionamento da sección. ANGELES comunica a situación en varias ocasións á supervisora, quen lle di que non pode facer nada, que as ordes “veñen de arriba” e que aguante un pouco, porque seguramente acaben “botando” a NATALIA. ANGELES insiste en que leva anos na sección de charcutería, con distintos compañeiros/as, e que a súa carga de traballo sempre fora asumible ata a chegada de NATALIA, polo que a empresa debería volver avaliar a súa carga de traballo, dado que as circunstancias

cambiaron. A supervisora, tras consultalo coa Dirección de recursos humanos, comunícalle que iso é “imposible”, polo momento. A traballadora solicita que, polo menos, déanlle o talón ou a autorización para poder ser atendida pola Mutua, xa que sufriu varias crises de ansiedade como consecuencia da súa problemática laboral e a tensión impídelle conciliar o soño. A supervisora dille que a Mutua “non está para esas cousas, só para accidentes de traballo”, polo que a traballadora acode ao seu médico de cabeceira, quen lle da a baixa por continxencias comúns desde o 10 de xaneiro de 2020.

A demanda interposta por dona NATALIA é desestimada en primeira instancia (sentenza do Xulgado do Social nº 1 da Coruña de 19 de febreiro de 2020), pero posteriormente o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia revoca a sentenza de instancia e declara o seu dereito a adaptar xeograficamente o seu contrato, e, por tanto, ao traslado ao centro de traballo que a empresa ten en Villalba por conciliación da súa vida familiar, condenando á empresa ao abono de 6.000 euros en concepto de indemnización polos danos morais causados (sentenza de 17 de decembro de 2020).

1.- Crees que NATALIA está a sufrir acoso? De que tipo?

**2.- Consideras que a actuación da empresa ante a denuncia de NATALIA foi correcta?
En que incumprimentos incorrería a empresa?**

3.- Como cualificarías a situación que vive ANGELES? En que incumprimentos incorrería a empresa no seu caso?