

Por más que se quejen, cuidado con las represalias a los empleados

El empleado tiene derecho a manifestar su disconformidad con las decisiones de la dirección y a reclamar los derechos que le pertenecen

Tras realizar una queja formal, decide acudir a los tribunales, que le dan la razón

M.H.S

6 de junio de 2017

El empleado tiene derecho a manifestar su disconformidad con las decisiones de la dirección y a reclamar los derechos que le pertenecen. Es decir, tiene derecho a quejarse. La empresa, por su parte, no puede hacer nada en contra de este derecho, ni actuar en contra de su empleado, ni represaliarlo.

Esta premisa la ha dejado clara la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía en una reciente sentencia. Una trabajadora, vigilante de seguridad, tras dirigir a su empresa una queja por desigualdad en la elaboración de los cuadrantes de turnos respecto a sus compañeros, fue objeto de una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo. La empresa no se limitó a retirarle su plus como jefa de equipo, puesto que la empleada había obtenido en la empresa anterior subrogada a la actual, sino que vio como le eran retirados todos sus derechos reconocidos: el derecho de no realizar turnos de mañana en determinados días y a descansar un fin de semana al mes, o a no trabajar dos fines de semana seguidos. Tras realizar una queja formal, decide acudir a los tribunales, que le dan la razón.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social número 1 de Málaga ya dio la razón a la empleada. Esta sentencia declaraba la nulidad de la modificación de las condiciones de trabajo de la empresa, condenándola a restituir la situación anterior de la trabajadora. Ahora, el TSJ de Andalucía confirma la decisión ya que en el caso la empresa no ha conseguido probar que la modificación de las condiciones de trabajo de la empleada no sea una represalia por sus quejas y reclamaciones.

Argumenta la resolución judicial que no prueba la existencia de causas organizativas o productivas que justifiquen su decisión y refuerza la tesis de ser la medida adoptada una represalia, el hecho de que a otros trabajadores, que se encontraban en la misma situación que la demandante, se les ha respetado el cobro del plus de responsable de equipo, contradictorio con la afirmación hecha en la comunicación remitida a la trabajadora de que la figura del jefe de equipo no era necesaria.