

Acoso laboral

No se puede despedir a una jefa que maltrata a su equipo si está de baja por maternidad

La sentencia reconoce la gravedad de los hechos, pero declara nulo el cese de la empleada

La jefa amenazaba, humillaba e insultaba a los trabajadores que estaban a su cargo

Almudena Vigil Hochleitner

23 de junio de 2017

Despedir a una jefa que maltrata a su equipo no siempre es fácil, por graves que sean sus actos. Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha obligado a readmitir a una trabajadora, con cargo de mando, que insultaba y amenazaba a su equipo porque fue despedida durante su baja por maternidad.

La sentencia constata la gravedad del acoso laboral al que sometía a quienes trabajaban con ella, especialmente a uno de los trabajadores al que humillaba hasta el punto de amenazar a sus propios compañeros si hablaban con él, o asignándole tareas de realización imposible, a lo que se sumaban continuos insultos y burlas por su condición sexual delante de los demás.

En el caso de otras trabajadoras de la empresa, también las maltrataba verbalmente, vejándolas o insultándolas hasta hacerlas llorar o humillándolas hasta que decidían presentar la baja voluntaria. Incluso en una ocasión, ante el fallecimiento de un familiar de una de ellas, le negó un cambio de turno para poder ir al tanatorio y al día siguiente le puso doble turno para que no pudiera ir al entierro.

Además, se excedió en sus funciones, porque pese a que no le correspondía ejercer medidas disciplinarias, castigaba a otros trabajadores o cuadraba la planilla de trabajo para perjudicarlos económicamente.

Aunque la empresa reconoció que la conducta de la trabajadora era del todo reprochable y sin duda merecedora de la sanción de despido que decidió imponerle, el tribunal entiende que los hechos han prescrito. La razón es que se trata de acontecimientos acaecidos más de seis meses antes de la carta de despido y la jefa llevaba de baja por su futura maternidad más de ese tiempo, por lo que no pudo ejercer el acoso durante ese período concreto.

Finalmente, el tribunal, en aplicación del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, declara nulo el despido porque tuvo lugar estando la trabajadora disfrutando de su baja de maternidad, lo que implica que debe ser readmitida.