

DERECHO PROCESAL LABORAL. EJERCICIO 7.1.

La empresa “Viveros del Suevo” es un vivero de 28 empleados, del que 22 son mujeres. Algunas empleadas empiezan a sospechar que sucede algo extraño debido a que el gerente de la empresa (que además, es uno de los cinco socios) tiene un vídeo bajo la mesa de su despacho y que, de un armario, que hasta entonces había estado abierto y posteriormente se había cerrado con llave, salían unos cables ocultos que se dirigían a una mesa donde se sentaban, dependiendo del turno, dos administrativas (Rosa María Narváez y Margarita López) y al servicio común que utilizaban casi exclusivamente las trabajadoras del centro, aunque también a veces los trabajadores varones. Las dos administrativas pusieron una denuncia ante la Guardia Civil de Infiesto. Se hizo un registro de manera legal y se descubrió que el gerente tenía minicámaras ocultas, dos en las mesas de las administrativas, a la altura de las piernas y otra en la puerta del marco del aseo que utilizaban frecuentemente las trabajadoras; se intervienen asimismo varias cintas de vídeo con grabaciones de las cámaras.

Las trabajadoras del centro se pusieron en huelga para exigir el cese del gerente (los trabajadores varones no lo hacen, después de haber hablado con el gerente), resultando despedidas por la empresa; en acto de conciliación previo al juicio la empresa reconoce la “improcedencia” de los despidos, readmitiendo a las trabajadoras; asimismo, se cesa al gerente en su antiguo puesto. Al día siguiente a la readmisión, a pesar de que el gerente había sido formalmente cesado, se le restituye a su antiguo despacho, donde desempeña exactamente las mismas funciones. Ello produce un gran disgusto en las empleadas, que en su mayoría comienzan a recibir tratamiento psicológico o psiquiátrico.

CUESTIONES: (Razona siempre tu respuesta en base a argumentos explícitos sustentados sobre normas y principios jurídicos)

1. Rosa María Narváez quiere plantear a la jurisdicción una demanda exigiendo de la empresa el cese inmediato del antiguo gerente en sus funciones, además de una indemnización por daños y perjuicios, estimando que el mantenimiento del gerente en su despacho crea un ambiente hostil, humillante e intimidatorio de naturaleza sexual y que por tanto, constituye en sí misma un supuesto de acoso sexual. **¿Podrá utilizar la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical?**
2. Esta trabajadora considera que se han vulnerado varios de sus derechos fundamentales y, en particular, el derecho a la intimidad (art. 18 CE), el derecho a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 CE) y el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE); **¿puede alegar todos estos derechos en la misma demanda** o deberá plantear una demanda para cada derecho fundamental?
3. **¿Puede pedir que en tanto se tramita el proceso, el gerente cese temporalmente en sus funciones?**
4. Margarita López se dio de baja por depresión a los pocos días de reincorporarse el gerente. Sin embargo, la empresa requirió a la Inspección Médica para que se revisara la baja; la inspección médica extendió el alta, que fue impugnada. Ante la inasistencia de la trabajadora, la empresa lo despidió. Margarita López se plantea si **podría impugnar el despido por la vía de la modalidad específica de tutela de la libertad sindical.**
5. Mercedes Astorga es otra de las trabajadoras afectadas (fueron tomadas imágenes suyas en el aseo de la empresa). Al reincorporarse el gerente decide emprender la extinción indemnizada de su contrato de trabajo, solicitando una indemnización adicional por daños y perjuicios. **¿Puede hacerlo a través del proceso específico de tutela de la libertad sindical? ¿Puede pedir la indemnización adicional en el mismo proceso?**
6. En estos procesos **¿cómo se distribuye la carga de la prueba?** Explícalo con ejemplos, de la manera más concreta posible.