

Jornada

Un juez prioriza el derecho de guarda legal sobre el cambio de horario laboral

Alfonso Simón / MADRID (22-07-2008)

Publicado en: Edición Impresa - Economía

Una madre de un niño de tres años, trabajadora de El Corte Inglés, ganó ayer un fallo judicial por el que se le permite trabajar de 9.45 horas hasta las 14.45 horas de lunes a viernes, evitando trabajar los fines de semana.

La empleada, de 30 años y de nombre D. S. M., trabaja en el departamento de perfumería de la tienda de Preciados de la cadena comercial. A principios de año recibió la noticia de que su centro abriría 361 días al año, debido a que el edificio está situado en una zona considerada por la Comunidad de Madrid como turística.

Aunque ya contaba entonces con un horario reducido por guarda legal, en abril, la empleada solicitó a recursos humanos la modificación de jornada para trabajar sólo de lunes a viernes, para dejar a su hijo en la guardería. Pero recibió un respuesta negativa, en la que se le ofertaba trabajar 16 domingos o festivos. Según CC OO, que asesoró a la trabajadora, la dirección del centro esgrimió que no podía elaborar 'horarios a la carta' para cada trabajador.

Entonces fue cuando D. S. M. decidió presentar la demanda. Ayer se supo que el juzgado de los Social número 25 de Madrid, a través de una denuncia tramitada por la sección sindical de CC OO, le ha dado la razón y obliga a El Corte Inglés a facilitar a la trabajadora el horario y el calendario laboral que haga compatible su reducción de jornada con la atención y el cuidado del hijo.

La empresa informó ayer a este periódico que acatará esta sentencia, que pone por encima de la organización laboral el derecho de los padres a la guarda legal.

Esta figura legal puede solicitarse gracias a Ley de Conciliación familiar y laboral de 1999. Permite reducir la jornada, con la consiguiente mengua en el salario, si el empleado (hombre o mujer) tiene a su cargo directo un menor de seis años o una persona con discapacidad.

Además, la cadena de tiendas e hipermercados dispone desde este año de un plan de igualdad para sus 106.000 empleados, implantado tras la aprobación de la Ley de Igualdad, aunque CC OO explica que el caso de esta madre no estaba recogido dentro de las medidas negociadas entre la compañía y los sindicatos.