

Patricia Rafael,
Público

La Ley de Igualdad, aprobada hace un año, contempla el derecho del empleado a adaptar la distribución del trabajo para conciliar su vida familiar. Dos fallos amparan el derecho de sendas trabajadoras a adaptar su horario laboral a la familia.

Laura (nombre ficticio), trabajadora de la limpieza en un hospital madrileño, solicitó el año pasado a su empresa un cambio de horario para trabajar en turno de mañana o de noche. Quería las tardes libres para poder cuidar a sus dos hijos, de tres y nueve años, y no tener que pedir reducción de jornada con la consecuente reducción de salario. La empresa se negó y la mujer la demandó. Los tribunales le dieron la razón y desde hace un mes trabaja en el turno de mañana.

"Obligar a mermar los horarios es discriminatorio, algo que va en contra de la Constitución", explica José Manuel Mora, el abogado de CCOO que ha llevado el caso de Laura. En este punto se basaba la demanda de la trabajadora y así lo estimó el Juzgado de lo Social número 38 de Madrid.

Hijo dependiente

Blanca Andrada, vigilante de seguridad desde hace 10 años, también ha ganado en los tribunales un primer pulso a su empresa. Como Laura, pidió una concreción de jornada para poder cuidar a su hijo dependiente. "Su caso era casi sangrante ya que tiene un hijo con síndrome de Down con un 76% de dependencia", explica su abogado, Alberto Mansino.

La empresa de Blanca denegó su petición porque asegura que no existe el derecho del trabajador "a fijar la jornada que mayor convenga a sus intereses". Por ello, Blanca llevó su caso a los tribunales. El Juzgado de lo Social de Madrid número 15 le dio la razón.

A diferencia de Laura, cuya sentencia es firme, la empresa de Blanca ha recurrido. Aduce que sufre escasez de personal. Sin embargo, el fallo estima las razones de Blanca, que explica que la plantilla de Madrid es suficientemente elevada para cubrir la diversidad de clientes y horarios.

Hasta ahora, para conciliar vida laboral y familiar, los trabajadores sólo podían acogerse a la reducción de jornada (el 98% de los que la pidieron en 2007 eran mujeres). La Ley de Igualdad, aprobada hace un año, contempla el derecho del empleado a adaptar la distribución del trabajo para conciliar su vida familiar. Esta medida deberá concretarse en los 762 convenios colectivos que se renegociarán en 2008.

«Si yo no estoy, mi hijo está solo»

En primera persona: Blanca demandó a su empresa porque no le permitía conciliar vida familiar y laboral.

"Mi situación personal no irá a mejor, así que no pienso tirar la toalla". Blanca Andrada, de 43 años, y con un hijo de 23 con una dependencia del 73%, cuenta esperanzada la primera batalla que ha ganado a su empresa. "Las compañías deben saber que con la Ley de Igualdad hay que incluir medidas que permitan conciliar la vida laboral con la familiar", señala esta vigilante de seguridad. Hasta hacía un año siempre había trabajado por la mañana, pero su empresa la colocó en un cuadrante que la obligaba a realizar turnos los fines de semana y, a veces, por las noches.

Fue entonces cuando pidió que le asignaran un turno fijo entre las siete de la mañana y las siete de la tarde, y que la eximieran de trabajar fines de semana y festivos. La razón: su hijo, con síndrome de Down y diabético, está en un centro de día entre esas horas. Blanca no tenía a nadie (está divorciada) que se ocupara del joven fuera de ese horario.

Barajó la opción de reducción de jornada, pero ella misma se preguntó: "¿Cómo vamos a poder vivir con menos de los 900 euros que cobro por la jornada completa?". Y pensó que su empresa no le negaría su petición dada la variedad de horarios de que dispone. Al final, tuvo que demandarla y un juzgado le ha dado la razón.

"Mi hijo necesita atención constante, así que yo tengo que adaptarme a las ayudas que me ofrezcan los servicios sociales. Si yo estoy trabajando, quitando esas ayudas, él está solo", señala Blanca. Confía que los tribunales vuelvan a avalarla tras el recurso presentado por su empresa contra la sentencia a su favor.