

**SENTENCIA del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 30 de enero de 2014, en materia de REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.**

**Supuesto de Hecho:**

- La trabajadora prestaba sus servicios por cuenta y orden de la sociedad demandada, en virtud de contrato indefinido, desde el día 2 de octubre de 2007, con la categoría profesional de dependiente.
- Con fecha 4 de mayo de 2012 la trabajadora inicia periodo de baja por maternidad, incorporándose al trabajo el día 29 de septiembre de 2012, tras disfrutar del permiso de maternidad, las vacaciones anuales y el periodo de lactancia acumulada (de 19 de septiembre a 28 de septiembre).
- El día 11 de septiembre de 2012 la trabajadora solicita a la empresa, mediante burofax, el disfrute de su derecho a la reducción de la jornada laboral por guarda legal para el cuidado de su hijo menor de ocho años, proponiendo como concreción horaria de lunes a sábados de 09,00 a 14,00 horas.
- El horario de apertura de la empresa es de lunes a viernes de 9 a 14 y de 16 a 20,30 y los sábados de 10 a 14 horas.
- La empresa, el día 19 de septiembre le contesta por escrito que acepta la reducción de la jornada, si bien propone una concreción horaria de lunes a viernes de 09,00 a 14,00 horas y martes y jueves de 17,00 a 19,30 horas, concreción que la trabajadora no acepta, y demanda.

**Consideraciones Jurídicas:**

- El Tribunal recuerda que, si bien es cierto que la reducción de jornada por tal causa es un derecho individual de la trabajadora que no se le puede denegar y que la concreción horaria corresponde a la trabajadora dentro de la jornada ordinaria de trabajo, puede modularse en atención a razones organizativas o productivas de la empresa. Y establece que en este caso está acreditado que fueron este tipo de razones lo que provocó que la empresa no pudiera aceptar la concreción horaria propuesta por la trabajadora.
- Entiende así mismo justificado el hecho de fijar dos tardes de trabajo alternas, para completar la mañana del sábado, día en que la trabajadora no acude al trabajo.
- Por esto, concluye que la decisión de la empresa de fijar un horario distinto al propuesto por la trabajadora es justificada y razonable, respondiendo al horario de la empresa y necesidades organizativas, sin que se aprecie discriminación alguna por razón de la maternidad de la trabajadora.