



**PLAZA N° 1 DE LA SECCION DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL  
DE INSTANCIA  
VALLADOLID**

SENTENCIA: 00076/2026

Tfno: -----

Fax: -----

Correo Electrónico: -----

Equipo/usuario: S1C

NIG: 47186 44 4 2025 0004433

Modelo: N02700 SENTENCIA

**PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000891 /2025**

Procedimiento origen: /

Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: M.L.R.

ABOGADO/A: M.H.F.C.

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: MARCO POLO COMERCIO SL

ABOGADO/A: D.D.M.

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

En -----, a veinticinco de febrero de dos mil veintiséis.

DOÑA M.D.P .M.E. Magistrada-Juez titular de la plaza número 1 de la Sección Social del Tribunal de Instancia de Valladolid, ha visto y oído los precedentes autos seguidos en este Juzgado bajo el número 891/25 sobre conciliación de vida familiar y laboral; actuando de una parte DOÑA M.L.R., representada por la Letrada Sra. F.C., y de otra y como demandado, MARCOPOLO COMERCIO, SL, representada por la Letrada Sra. G.S.,

EN NOMBRE DEL REY  
Ha dictado la siguiente

**SENTENCIA NÚM. 76/2026**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El 27/11/2025 tuvo entrada en este Juzgado la demanda presentada por parte de Doña M.L.R. interesando se declare su derecho a la adaptación de jornada, prestando servicios en cómputo de 40 horas semanales, como sigue: dos días a la semana de forma presencial en horario de



9:30 a 13:30 y de forma remota en horario de 14:30 a 18:30; y tres días a la semana de forma remota en horario de 8:30 a 18:30, así como que se condene a la empresa al pago de una indemnización de 15000 euros por la negativa a aceptar su solicitud.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se señaló la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 11/02/2026, acordándose lo demás procedente y librándose los despachos necesarios. Y evacuados los trámites oportunos, tuvo lugar la efectiva celebración de dichos actos el día señalado, en el cual se oyó a las partes, éstas propusieron las pruebas de que intentaron valerse, y una vez admitidas se procedió a su práctica, tras la cual las partes expusieron sus conclusiones definitivas.

**TERCERO.-** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales vigentes.

#### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** La demandante viene prestando sus servicios para la empresa demandada, desde 14/11/2022 en virtud de contrato indefinido a jornada completa en horario de lunes a viernes (40 horas semanales), de 8:30/9:30 a 17:00/18:00, con los descansos legales correspondientes, desempeñando sus funciones como Técnico en Departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo de -----.

**SEGUNDO.-** La trabajadora es madre de una hija nacida el 10/06/2025, habiendo disfrutado de un permiso de maternidad; y desde el 28/11/2025 a 11/1/2026, de excedencia por cuidado de menor.

**TERCERO.-** El 24/10/2025 la trabajadora solicitó a la empresa la modalidad de teletrabajo híbrido como medida de conciliación para hacerse efectiva a partir de su reincorporación tras la excedencia, que fue contestada por la empresa mediante comunicación de 29/10/2025, abriendo el correspondiente periodo de negociación, solicitando la aportación de documentación justificativa de su solicitud.



**CUARTO.-** La trabajadora contestó mediante escrito de 3/11/2025 aportando, entre otros, documento acreditativo del horario de trabajo de su cónyuge en el que consta que el mismo presta servicios como trabajador por cuenta ajena en la entidad Extrusiones Metálicas Europeas SL, con contrato indefinido a tiempo completo de lunes a sábado en turno de 8:30 a 16:30 horas, con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

**QUINTO.-** El 6/11/2025 la empresa remitió contestación a la trabajadora comunicando lamentar no poder atender a su solicitud. La empresa expresa que no tiene implantado ni reconocido procedimiento interno de trabajo a distancia o teletrabajo para el puesto que ocupa, siendo necesario, asimismo, en su puesto realizar la mayor parte de las tareas de manera presencial, requiriendo, entre otros aspectos, la atención de incidencias, por lo que la concesión de la medida en sus propios términos ocasionaría perjuicios organizativos relevantes que no puede asumir. La empresa ofrece dos alternativas de ajuste horario a desarrollar en ambos casos de manera presencial:

.- de lunes a viernes de 9:30 a 18:00 con 30 minutos para la comida.

.- de lunes a viernes de 10:00 a 18:00 en jornada intensiva con 20 minutos para el almuerzo.

**SEXTO.-** El 14/11/2025 la trabajadora remitió contestación afirmando que las propuestas no se adaptan con sus necesidades de conciliación, y anexando calendario del proceso de admisión para el curso 2025/2026 en escuelas infantiles públicas y concertadas (alegando incompatibilidad con la fecha de inscripción), catálogo de guardería privada (afirmando que el coste excede de la capacidad financiera de la familia) y un presupuesto para cuidado de menores (que según afirma la familia no puede afrontar).

**SÉPTIMO.-** El 20/11/2025 la empresa remitió contestación denegando la medida de teletrabajo híbrido solicitada que se da por reproducida (acontecimiento 7).E la misma se expresa:

*"Tras revisar de nuevo el planteamiento que usted realiza, debemos comunicarle que no es posible autorizar el formato de*

trabajo híbrido solicitado, porque la misma supondría importantes perjuicios organizativos para la empresa, en la medida que no resulta posible que usted realice su trabajo de manera híbrida a distancia por los motivos ya expuestos anteriormente.

Por otra parte, y aun entendiendo plenamente su situación personal, debemos señalar que la fórmula planteada por usted sitúa el teletrabajo como alternativa para atender el cuidado de su hija ante la imposibilidad de disponer de un centro infantil durante su jornada laboral.

Debemos recordar que el teletrabajo no puede configurarse como un mecanismo para el cuidado de menores, ya que su finalidad es estrictamente laboral y exige dedicación plena durante el horario de trabajo. De esta manera, entendemos que la solución planteada por usted no es hábil para compatibilizar su prestación de servicios con el cuidado de su hija, dado que, es evidente que por el mero hecho de que usted estuviera prestando servicios desde su propio domicilio en régimen de teletrabajo ello no le habilitaría para dedicar dicho tiempo la cuidado de su hija, no habiendo justificado usted de qué manera el teletrabajo le puede ayudar a compatibilizar ambas obligaciones ni tampoco quién se hará cargo de su hija mientras usted teletrabaje”.

**OCTAVO.-** La estructura del departamento de RRHH de la empresa es la siguiente:

.- La demandante, 100% presencia jornada partida tiempo completo.

.- C.B.M. , 100% presencial jornada parcial.

.- M.R.D. , 100% presencial, jornada partida tiempo completo.

.- R.S.H. , 100% presencial jornada partida a tiempo completo (Acontecimiento 10).

**NOVENO.-** El padre de la menor está en la actualidad percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor desde 2/1/2026 hasta 26/2/2026.

#### **FUNDAMENTOS JURIDICOS**

**PRIMERO.-** Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se declara que los hechos probados se ha deducido de la prueba documental obrante en autos y testifical, en la forma que se expondrá en los fundamentos jurídicos siguientes.

**SEGUNDO.-** Ejercita la parte actora la presente demanda al amparo de la previsión contenida en el art. 139 LJS, por remisión del art. 138 bis, a fin de que se le conceda, invocando el art. 34.8 del ET, una modalidad de teletrabajo híbrida a fin de hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral, y solicita, asimismo, una indemnización de 15000 euros cuantía en la que fija los daños y perjuicio por la injustificada negativa de la empresa a la medida solicitada, importe equivalente al cuidado de menor en domicilio por auxiliar interna hasta septiembre de 2026, fecha de posibilidad de acceso a una escuela pública infantil.

La empresa se opone a la estimación de la demanda, alegando haber ofrecido alternativas en el periodo de negociación, justificando la imposibilidad de atender a la modalidad de teletrabajo en la circunstancia de que la empresa carece de sistemas para su implantación, las funciones de la demandante requieren atención personalizada para la resolución de incidencias en la granja en que presta servicios, con aproximadamente 100 trabajadores, y que en el departamento de RRHH de la empresa, compuesto por cuatro personas, cada uno de ellos tiene asignado su correspondientes centro de trabajo. Añade que la solicitud no acredita debidamente la necesidad de implantación del modelo requerido, ya que no es compatible el trabajo aunque sea a distancia con el cuidado de la menor, además de desconocer de qué forma se van a arbitrar los cuidados los días en que la trabajadora preste servicios de manera presencial.

**TERCERO.-** El art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores dispone:

*"8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a*



*distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

*En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.*

*Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.*

*En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.*

*Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.*

*La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el*



*período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.*

*En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.*

*Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.*

*Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*

*En este precepto legal se contempla un derecho de la persona trabajadora a solicitar una adaptación de la distribución de la jornada de trabajo, y su estimación implica la atención a dos cuestiones, por un lado, que la adaptación debe de ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y, por otro lado, que también ha de serlo con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. La regulación del art. 34.8 ET, que recoge el derecho a adaptación de jornada sin reducción o a las posibles modificaciones de jornada ya preexistente, determina que, en ausencia de regulación específica de Convenio, se impone la obligación legal de abrir un proceso de negociación durante un período máximo de treinta días, tras el que la empresa deberá plantear una propuesta alternativa o, en su caso, manifestar la negativa a su ejercicio explicando las razones objetivas de la denegación. Por tanto, en los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral del art. 34.8 ET, corresponde a la persona trabajadora acreditar la necesidad de conciliación y, una vez acreditada ésta y que la jornada propuesta es proporcionada y razonable, es a la empresa a la que, en su caso, le compete la carga de la prueba de la existencia de una causa organizativa o productiva que impediría atender dicha solicitud.*



El punto de partida ha de ser necesariamente, por tanto, y en cualquier caso, la de la acreditación de una necesidad de conciliación de la vida familiar o laboral, y en este caso la misma ha resultado debidamente acreditada en la medida que la demandante es madre de una menor que cuenta en la actualidad con siete meses de edad, el cónyuge presta servicios en horario coincidente, y la menor no está escolarizada, habiendo finalizado el plazo ordinario para solicitudes de matriculación en centro de educación infantil público para este curso lectivo.

Es cierto que la empresa, por otra parte, se topa con dificultades organizativas derivadas de la existencia de cuatro técnicos en el departamento de RRHH, incluyendo a la demandante, siendo lo deseable la presencialidad de los mismos en todos los centros de trabajo que la empresa tiene abiertos; ahora bien, la empresa demandada debería estar en condiciones de justificar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción para necesitar la presencialidad, y simplemente se ha limitado a alegar que siempre hay incidencias que atender, y considerando que, de la testifical prestada, se advierte que alguno de los técnicos de RRHH existentes (cuatro, incluido el Director), tienen asignados más de un centro (por ejemplo, una de ellas, la -----), lo que determina que no existe presencialidad diaria en todos y cada uno de los centros, sin que conste que dicho dato afecte a la organización empresarial. Las tareas desempeñadas por la trabajadora, en principio, pueden ser atendidas durante algunos días de la semana de manera remota, compatibilizando el cuidado de su hija menor, sin que ello ocasione un menoscabo que se acredite inasumible o insalvable para la empresa, resultando razonable y proporcionada la petición.

Debemos partir de que la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de circunstancias personales (Art. 14 de la CE), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (Art. 39 de la CE), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación en un supuesto



concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar (por todas, STC 26/11).

Lo razonado conlleva a la estimación de la pretensión ejercitada.

**CUARTO.-** Acumuladamente reclama la parte actora una indemnización por daños y perjuicios derivados de la denegación sin justificación suficiente por parte de la empresa, y que cifra en el coste de la contratación de una persona, auxiliar interna, para el cuidado de la menor a domicilio, hasta septiembre de 2026, que cifra en 15000 euros. Pues bien, no ha lugar a estimar tal pretensión resarcitoria, en la medida que la negativa de la empresa no ha resultado arbitraria y se ha adoptado en el seno del correspondiente procedimiento de negociación oportunamente tramitado. Ningún perjuicio real, por lo demás, acredita la trabajadora que permita atender a la pretensión ejercitada, más allá de la aportación de un presupuesto (que no facturas ni recibos de pago), que por otra parte no coincide con la suma cuantificada en la demanda; motivos por el que la pretensión resarcitoria decae.

**QUINTO.-** Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación, al haberse acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía puede dar lugar a recurso de suplicación (arts. 138 bis 1 c) y 139.1 b) LJS).

En atención a lo expuesto, vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### **FALLO**

Que estimando parcialmente la demanda formulada por DOÑA M.L.R. frente a MARCOPOLO COMERCIO, SL, debo declarar el derecho de la actora a la adaptación de jornada por motivos de conciliación, prestando servicios en cómputo de 40 horas semanales, como sigue: dos días a la semana de forma presencial en horario de 9:30 a 13:30 y de forma remota en horario de 14:30 a 18:30; y tres días a la semana de forma remota en horario de 8:30 a 18:30 horas. Absolviendo a la demandada del resto de pretensiones ejercitadas en su contra.

Que se notifique a las partes, informándoles que en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial estas, o sus profesionales designados, deben señalar un domicilio y los datos completos para realizar los actos de comunicación (el artículo 53.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social).

El domicilio y los datos de localización facilitados serán válidos a todos los efectos y las notificaciones que se intenten realizar serán válidas, hasta que no se faciliten otros datos alternativos. Las partes y sus representantes tienen como responsabilidad mantenerlos actualizados.

Asimismo, deben comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, si son un medio de comunicación con el Tribunal.

**MODO DE IMPUGNACIÓN O CÓMO RECURRIR:** En caso de desacuerdo con esta Sentencia, se puede presentar un recurso (en este caso llamado Recurso de Suplicación) ante el Tribunal Superior de Justicia. Este deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial, dentro de los **CINCO (5) DÍAS** siguientes a la notificación de esta Sentencia, o comunicándose directamente en el momento en que se le notifique. En todo caso, en el momento del anuncio del recurso, la parte recurrente deberá designar un abogado/a para la tramitación.

Se comunica a la parte recurrente que para realizar el recurso deberá depositar la cantidad de **TRESCIENTOS (300) EUROS**. Quedan exceptuadas de la realización de este depósito las partes recurrentes pertenecientes a los siguientes colectivos:

- Persona trabajadora o beneficiaria del Régimen público de Seguridad Social.
- Causahabiente o persona que sucede a la persona trabajadora.
- Persona que tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Dicho depósito debe ingresarse en la cuenta abierta en BANCO SANTANDER a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. -----, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación". Se debe acreditar el pago mediante la presentación del justificante de ingreso durante el periodo anterior a la formalización del recurso.



De la misma manera, de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignarla en la cuenta de Depósitos y Consignaciones correspondiente, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, comunicándolo a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso.

En caso de que el ingreso se realice en efectivo o cheque deberá acudir a una oficina o cajero del banco Santander para realizar la operación, siendo imprescindible conocer el código de la cuenta expediente correspondiente a este procedimiento, que consta de 16 dígitos y puede solicitarse a este Juzgado.

En caso de que el ingreso se realice por transferencia bancaria, el Código de Cuenta Cliente (CCC) de destino del ingreso será IBAN ----- . Es imprescindible que en el campo de concepto de la transferencia se indique el código de la cuenta expediente correspondiente a este procedimiento, que consta de 16 dígitos y puede solicitarse a este Juzgado.

Existe información adicional sobre el modo de ingreso y depósito en la sede electrónica del Ministerio de Justicia, a la que se puede acceder desde la dirección web -----

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.