



Roj: **STSJ AND 1115/2026 - ECLI:ES:TSJAND:2026:1115**

Id Cendoj: **41091340012026100085**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **29/01/2026**

Nº de Recurso: **26/2026**

Nº de Resolución: **253/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **TERESA ORELLANA CARRASCO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**Recurso Nº 26/26 - Negociado J Sent. Núm. 253/2026**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

**SALA DE LO SOCIAL**

**SEVILLA**

**ILMA.SRA. D<sup>a</sup>. AURORA BARRERO RODRÍGUEZ**

**ILMA.SRA. D<sup>a</sup>. MARÍA DEL CARMEN PÉREZ SIBÓN**

**ILMA.SRA. D<sup>a</sup>. TERESA ORELLANA CARRASCO**

En Sevilla, a veintinueve de enero de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por las Ilmas. Sras. citadas al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente,

**SENTENCIA Nº 253/2026**

En el recurso de suplicación interpuesto por D<sup>a</sup>. Nieves , contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de los de Cádiz, Autos Nº 334/25, ha sido Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. **TERESA ORELLANA CARRASCO**, Magistrada de esta Sala.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** Según consta en autos, se presentó demanda por D<sup>a</sup>. Nieves contra MERCADONA, S.A., sobre derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 29/7/25 por el Juzgado de referencia, en la que se desestimó la demanda.

**SEGUNDO:** En la citada sentencia y como **hechos probados** se declararon los siguientes:

PRIMERO.- Que Doña Nieves ha venido prestando servicios para la empresa Mercadona S.A., en régimen laboral común, en jornada completa desde el 24 de abril de 2012. Se aplica a la relación laboral, el Convenio Colectivo de Mercadona SA.

Convive con su marido y padre de sus tres hijas menores nacidas el NUM000 de 2013, el NUM001 de 2016 y NUM002 de 2021; encontrándose empadronados en la localidad de DIRECCION000 (Toledo) desde el 23 de marzo de 2025. Su hija menor consta escolarizada para el curso 2024/2025 en el CEIP DIRECCION001 de la citada localidad

(hechos conformes y resultantes del documental acompañada por la actora)

SEGUNDO. La parte trabajadora inició su relación laboral con la empresa demandada el 24 de abril de 2012 en la localidad de DIRECCION002 .

Que la trabajadora en enero de 2020 solicitó traslado a DIRECCION003 en Cádiz, para estar mas cerca de su familia. Que la empresa accede al traslado de la actora para ayudarla en su situación personal, indicándole expresamente que es un traslado definitivo a Cádiz, siendo que no existe vacante en DIRECCION003 .

Que la trabajadora inicia prestación laboral en Cádiz en fecha 3 de febrero de 2020 y a pesar de que se le ha informado de que su traslado era definitivo la misma el día 6 de febrero solicita formalmente traslado a su Coordinador para DIRECCION003 , el cual se deniega por los mismos motivos por los que no se le concedió previamente.

En enero 2023 tras periodo de maternidad, la trabajadora solicita a su Coordinador y RRHH nuevamente traslado a DIRECCION004 , por motivos laborales de su marido. Dicha petición se deniega al no existir vacante.

En fecha 2 de octubre de 2023 solicita traslado a DIRECCION003 nuevamente reiterándole la Empresa la inexistencia de vacante.

En Enero de 2024 la actora solicita traslado a Girona a su Coordinador y RRHH para más tarde retractarse de su petición a pesar de que desde RRHH ya se habían realizado gestiones al respecto. El motivo nuevamente por motivos laborales de su marido.

El 4 de junio de 2024 escrito solicitando traslado al sur de Madrid. Informándole la Empresa por escrito de la inexistencia de vacante con escrito de 20 de junio de 2024.

En agosto de 2024 la actora vuelve a solicitar traslado a la localidad de DIRECCION003 siendo que la Empresa le indica las opciones organizativas en las que podía darse el traslado a la misma. Le ofrece vacante que rechaza en fecha 10 de octubre de 2024.

En noviembre de 2024 solicita traslado a DIRECCION004 , teniendo reunión con RRHH y su Coordinador y nuevamente en fecha 20 de noviembre de 2024 reunión con su Coordinador y con la dirección jurídica de la demandada como área laboral de RRHH. En dicha reunión la trabajadora se retracta nuevamente de su petición a DIRECCION004 al encontrarse el marido desempleado.

En marzo de 2025 solicita traslado a Madrid y mantiene una reunión en fecha 5 de marzo con D. Fausto y su Coordinador D. Avelino en la que se le informa la disconformidad por parte de la Empresa en las numerosas peticiones a diferentes destinos en los últimos 2 años. Que además se le informa de la más que probable inexistencia de vacante, teniendo en cuenta que las plantillas se dimensionan en septiembre para todo el año y la existencia de contrataciones fijas discontinuas lo que conllevan que la plantilla no tenga apenas necesidades de contratación que no se asuman con la plantilla fija discontinua.

La actora reitera su petición el día 6 de marzo de traslado a Madrid. Mantiene reunión presencial con su Coordinador Avelino y la citada Letrada nuevamente en relación a su petición. Se le vuelve a indicar que no existen vacantes. No obstante, se le indica que se valorará su petición nuevamente y de manera excepcional ya que a pesar de que se le había denegado el traslado en la reunión del día 5 de marzo y la actora era plenamente consciente, proceden a la venta de su vivienda en DIRECCION003 y así lo informa en la reunión mantenida.

Que teniendo en cuenta lo anterior, le empresa le informa que se valorará nuevamente su petición y en fecha 11 de marzo se le remite escrito el que se le solicita la documentación acreditativa del traslado, siendo que en todo momento se le informa y así se le recoge expresamente el traslado en caso de darse tendrá que ser atendiendo a la necesidad organizativa del centro de destino.

El día 28 de marzo la actora remite correo contestando al escrito y cambia la localidad pasando a solicitar el traslado a Toledo. Concretamente a las localidades de DIRECCION000 , DIRECCION005 y Toledo Capital.

Que en fecha 29 y 30 de mayo mantiene la actora conversaciones con D. Fausto el cual le ofrece una vacante a 20 horas en DIRECCION005 que debería desempeñarse en horario de lunes, sábados y viernes. Que ante su negativa se le ofrece Toledo Capital a 25 horas en horario de lunes a sábados -con apertura y cierre de centro-.

Que la actora rechaza ambos ofrecimientos, tanto al Responsable de RRHH D. Fausto , como a su Coordinador el Sr. Avelino como al Coordinador de DIRECCION005 el Sr. Javier . Que D. Javier informa al responsable de RRHH de la zona de Toledo

Que el lunes día 2 de junio la Empresa le informa por escrito de su obligación de reincorporarse en su puesto de trabajo en Cádiz en DIRECCION006 al no tener más vacantes que ofrecerle.

Que la actora tras recibir la comunicación de la Empresa decide escribir a D. Javier , respondiendo D. Javier una vez consultados RRHH que su traslado está parado por RRHH. Que, de hecho, la actora se pone por la tarde

en contacto con la dirección jurídica de la demandada quién le vuelve a intentar aclarar que no hay vacante y que el Sr. Javier no es quien gestiona estos asuntos.

Incluso existía una petición previa a la de la actora en la localidad de DIRECCION005 de otra trabajadora que aún no había sido atendida por inexistencia de vacante. El centro de trabajo estaba dimensionado desde septiembre de 2024, y la petición de D<sup>a</sup> Nieves implicaba un excedente de trabajadores, que incluso suponía para el coordinador del centro desatender su compromiso de rentabilidad.

(doc. 4, relación de vacantes en DIRECCION005, Toledo capital y doc. 5 a 18 de la demandada, y declaraciones testificales de D. Avelino Coordinador de Cádiz, D. Fausto, RRHH en Cádiz, y D. Javier Coordinador en Toledo)

TERCERO.- La programación de previsibles contrataciones en cada centro de trabajo de Mercadona se lleva a efecto en septiembre de cada año por el responsable de RRHH de cada zona, dimensionando la plantilla y considerando los contratos fijos discontinuos -y correlativos llamamientos en enero de cada año- y ordinarios existentes para la cobertura del denominado caudal -número de personas necesarias para la cobertura de los distintos servicios-.

Concretamente el coste que supone contratar a la actora en un centro de trabajo dónde no hay tareas que tenga que cubrir -caso de DIRECCION005, según declaración de su Coordinador-, impone la contratación en el centro de origen en Cádiz la incorporación de otra persona para cubrir su vacante, que ha de ser objeto de necesaria formación en reposición, limpieza, perfumería no ejerciendo durante los 2 primeros meses efectivamente ningún puesto por importe aproximado de 7000 euros, debiendo destinarse a otro trabajador durante esos 2 meses que ya esté formado para que cubra las tareas efectivas que deja de realizar Nieves, con el consiguiente coste del mismo (otros 7000 euros).

Que correlativamente a lo anterior, para que durante el ejercicio 2025/2026 D<sup>a</sup> Nieves fuera rentable en el centro de destino - DIRECCION005 - sería necesario despedir a 2 trabajadores fijos discontinuos con contratos a TP de 20 horas (doc. 3 de la demandada).

(tres declaraciones testificales practicadas)

CUARTO.- SE intentó conciliación ante el SERCLA que se celebró con el resultado de sin AVENENCIA.

TERCERO:Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, que fue impugnado por la parte demandada.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** Frente a la sentencia dictada en procedimiento sobre derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que DESESTIMA la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Nieves frente a MERCADONA SA, y, en consecuencia, ABSUELVE a la demandada de la pretensión deducida en su contra. Sin expresa condena en costas procesales. Se alza en suplicación la parte actora que articula su recurso en base a un motivo de nulidad por infracción de normas de procedimiento, otro de revisión fáctica y otro de censura jurídica, al amparo respectivamente de los apartados a) b) y c) del art 193 LRJS. El recurso fue impugnado por la parte demandada.

**SEGUNDO.-** La recurrente formula un PRIMER MOTIVO DE RECURSO POR INFRACCIÓN DE NORMAS O GARANTÍAS PROCESALES CON INDEFENSIÓN. Art. 193.a)

Se alega vulneración del derecho a un proceso con todas las garantías ( art. 24 CE, así como el art. 97 LRJS), al haberse producido los siguientes defectos procesales:

1. Denegación de pruebas relevantes solicitadas por esta parte, como la posibilidad de realizar preguntas a los responsables de Recursos Humanos, pese a su presencia en juicio. Se cortó injustificadamente el interrogatorio, impidiendo esclarecer aspectos esenciales sobre vacantes, criterios internos de movilidad y precedentes de otros traslados, lo que causó indefensión.
2. Exclusión de prueba documental aportada por esta parte, especialmente conversaciones de WhatsApp y correos electrónicos con la empresa (coordinadores y RRHH), que demuestran buena fe comercial y disponibilidad para aceptar propuestas de conciliación. La sentencia no hace referencia ni valoración de los mismos.
3. La Sentencia recoge en su fundamentación gran parte de los argumentos de la empresa demandada, sin valorar de forma imparcial las alegaciones de esta parte, lo que vulnera el derecho a un proceso con todas las garantías.



4. El juzgador descarta de forma genérica e infundada la existencia de buena fe en la actuación de la actora, pese a las múltiples gestiones, solicitudes formales y aportación de documentación.

5. No se analiza de forma completa ni suficiente si existía una alternativa organizativa viable, ni si la negativa de la empresa se sustenta en criterios objetivos y proporcionados.

Para la resolución de este motivo y empezando por el apartado primero se dice que se denegó la posibilidad de realizar preguntas a los responsables de Recursos Humanos, pese a su presencia en juicio, es necesario valorar entre otras la STS de 14 de enero de 2002, donde se indica que para la existencia de esa posible nulidad es preciso que en el acto de juicio "la parte que resulte afectada deje constancia de su protesta, a fin de poder propiciar la nulidad de unas actuaciones, cuya desviación procesal era mantenida pese a su oposición". Del mismo modo para la existencia de nulidad, es preciso entre otras cosas que concurran una serie de requisitos. Por un lado que el actor indique cuál haya de ser la norma que se dice infringida, y que efectivamente lo haya sido, que se trate de norma esencial, y que se haya formulado la oportuna protesta y que sobre todo la violación haya producido indefensión a la parte denunciante de tal defecto.

Resulta de la grabación de la vista que no se negó la posibilidad de preguntar a los responsables de RRHH presentes en el juicio, se inadmitió a uno de los testigos una pregunta que se determinó por el Juez a quo, como improcedente, era en relación a la posibilidad hipotética de una recolocación temporal, y lo fue por ser contraria a la pretensión principal planteada de contrario y así se razonó. No planteándose además esta petición en ningún momento ni el acto del juicio ni en el escrito de demanda por la parte actora.

Si bien la parte protestó la inadmisión de la pregunta, no concreta en el recurso la norma infringida ni tampoco el perjuicio causado, por lo que la petición de nulidad por este motivo no debe prosperar al no haberse acreditado, ni tan siquiera, indicado, la existencia de un perjuicio real y efectivo en el derecho de defensa.

En relación al segundo apartado de infracción procesal se alega : Exclusión de prueba documental aportada por esta parte, especialmente conversaciones de WhatsApp y correos electrónicos con la empresa (coordinadores y RRHH), que demuestran buena fe negocial y disponibilidad para aceptar propuestas de conciliación. La sentencia no hace referencia ni valoración de los mismos.

En ningún caso se puede plantear una nulidad de actuaciones cuando no se ha realizado protesta, pero además del FD1º resulta la admisión de todas las pruebas documentales aportadas por las partes, independientemente del valor probatorio de las mismas y de la disconformidad de la recurrente con la valoración de la prueba realizada por el Juez a quo.

En relación con los apartados 3,4 y 5 de este motivo de recurso la recurrente no indica en que consiste la infracción procesal , mostrando su oposición a la valoración de la prueba realizada por el Juzgador de Instancia por ser contraria a sus intereses o peticiones, sin concretar la infracción de normas y garantías del procedimiento generadoras de indefensión que se denuncia.

Lo expuesto determina la desestimación de este motivo del recurso .

**TERCERO.-** En segundo lugar y dentro del motivo de revisión fáctica se interesa a la vista de las pruebas documentales practicadas, y de conformidad con el artículo 193.b) de la LRJS, se interesa la modificación de lo siguiente:

En el HECHO PROBADO SEGUNDO se pretende añadir las siguientes afirmaciones probadas:

1) "La empresa ofreció por teléfono vacante a 20 horas en DIRECCION005 y 25 horas en Toledo capital como única alternativa, ambas con horarios de apertura y cierre, sin respuesta oficial por escrito en ningún momento de la empresa, tampoco trasladando a la trabajadora las condiciones laborales respecto a dichos traslados a aceptar"

Se omite que la empresa ofreció vacante a 20 horas en DIRECCION005 y 25 horas en Toledo capital como única alternativa, ambas con horarios de apertura y cierre, incompatibles con el cuidado de tres hijas menores, lo que justifica el rechazo. Esta información consta en documentación aportada y reconocida en el expediente judicial (conversaciones y correos, doc. aportados por ambas partes).

El art. 193, letra b) LRJS, señala que "El recurso de suplicación tendrá por objeto: Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas", para lo que el art. 196.3 impone que la redacción del escrito de interposición del recurso que solicite la revisión de los hechos probados debe hacerse "indicando la formulación alternativa que se pretende".

El proceso laboral es un procedimiento judicial de única instancia en el que la valoración de la prueba corresponde al órgano judicial ante el que se celebra el acto de juicio oral, por lo que los recursos que caben contra la sentencia de instancia, de suplicación o casación, son de carácter extraordinario. Solo pueden

interponerse por motivos tasados, y con alcance muy limitado en lo que se refiere a la posible revisión del contenido de los hechos probados, que únicamente podrá modificarse con base a los específicos medios probatorios en cada caso admitidos, bajo el cumplimiento de los excepcionales e insoslayables requisitos que a tal efecto vienen impuestos en la normativa procesal.

Como recuerda, por citar alguna, la STS 22/11/2021, rec. 106/2021, de los antedichos preceptos legales se deriva que la revisión de los hechos probado debe atenerse al estricto cumplimiento de los siguientes requisitos entre otros "Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada]

En este caso se habla de conversaciones y correos de forma genérica, por lo que el motivo fracasa.

En segundo lugar interesa la recurrente la adición de un nuevo hecho probado relativo a que:

2) "La actora reiteró por escrito y de forma verbal su solicitud de conciliación al amparo del art. 34.8 ET"

La sentencia citada sobre los requisitos de la revisión fáctica exige igualmente que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento y que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo.

En este caso no se indica la trascendencia para el fallo siendo que además la propia sentencia se pronuncia sobre la inadecuación de procedimiento del art 34,8 ET y no obstante entra en el fondo, estudiando este precepto y la solicitud de la actora a su amparo. Por lo que el motivo fracasa.

Igualmente solicita la eliminación de lo siguiente dispuesto en el HECHO PROBADO SEGUNDO: La razón de la eliminación es que esta parte entiende que el juez está juzgando la solicitud en base al art. 34.8 ET apoyándose para rechazarla en situaciones pasadas que tuvieron su resolución propia y que nada pueden entenderse influido ya que las circunstancias, la edad de los hijos y el tiempo de turno son diferentes, cuando lo que hay que valorar es la situación concreta de trabajadora y empresa en el momento de la solicitud, por ello entiende que debe de eliminarse todo estos párrafos de la sentencia de instancia y no tenerse en cuenta a la hora interpretarse los hechos conforme los FD, lo que ocasionaría un fallo de sentencia diferente al dispuesto, siendo más favorable para los intereses de la trabajadora conforme el resto de circunstancias.

No se accede a la revisión propuesta de eliminación de un lado la redacción del hecho se ha obtenido de documentos ya valorados por el Juzgador de Instancia, al que correspondía la valoración de la prueba, sin que se advierta error notorio y de otro lado de declaraciones testificales, sobre las que no cabe la revisión fáctica.

En definitiva la eliminación se sustenta en valoraciones jurídicas y las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

Finalmente la recurrente solicita la inclusión-adición de lo siguiente:

"La trabajadora a causa de la situación mantenida con la empresa está de baja por depresión relacionada con la situación en el trabajo."

No se accede a la adición interesada de un lado por que no se cita el documento que respalda la situación de baja por depresión y de otro la adición en el extremo "relacionada con la situación en el trabajo." es predeterminante del fallo

**CUARTO.** - En tercer lugar se denuncia la INFRACCIÓN DE NORMAS SUSTANTIVAS O DE LA JURISPRUDENCIA.- Bajo el amparo del art. 193. c).

Se alega que se infringe el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones razonables y proporcionadas para la conciliación de la vida personal y familiar, incluso en cuanto a la forma de prestación del trabajo.

La sentencia impugnada interpreta de forma restrictiva y contraria a la jurisprudencia este derecho, al negar que la petición de cambio de centro de trabajo se pueda subsumir dentro del art. 34.8 ET, cuando sí existen pronunciamientos judiciales que lo admiten, siempre que se trate de medidas razonables y no abusivas.

Se sostiene en esencia que en el presente caso, la empresa no acreditó una afectación grave y objetiva a su organización: había vacantes (aunque parciales) y no se valoraron soluciones alternativas. Además, la empresa ofreció horarios incompatibles con el cuidado de tres menores, dos de ellas en edad escolar y una de apenas tres años.

La trabajadora ha mostrado buena fe durante todo el proceso, adaptándose a la organización en varias ocasiones, solicitando traslados con justificación objetiva y sin alterar las necesidades del servicio, salvo que se interpreten de forma excesivamente rígida.

El derecho de conciliación de la vida familiar, personal y laboral incluye el relativo al cambio de centro de trabajo.

Es conveniente comenzar aclarando que la doctrina de suplicación no tiene la condición de jurisprudencia, conforme al art.1.6 del Código Civil y, por tanto, no es hábil para fundar un motivo de suplicación, con independencia de que, por la autoridad de sus razonamientos, pueda completar la argumentación del recurso.

Que entiende la parte recurrente que el Juez de a quo interpreta restrictivamente el artículo 34.8 del Estatuto.

El Juzgador de Instancia en el FD2º argumenta que " Ciertamente el art. 34.8º ET no contempla el traslado como forma de conciliación familiar, y de ser así el legislador lo hubiera expresamente reseñado como hace con el trabajo a distancia o teletrabajo. Mas ello no es óbice a que pueda entrarse a valorar el fondo del asunto, dado que como se puso de manifiesto en sede plenaria otras plazas vacantes se han cubierto en virtud de solicitud de traslado, lo que al menos obliga al suscribiente entrar a valorar el fondo del asunto.

Lo anterior denota no una interpretación restrictiva como se denuncia por la recurrente sino todo lo contrario, así en la Fundamentación Jurídica, el Juez de instancia razona que se ha admitido por la doctrina judicial la posibilidad de cambio de centro de trabajo por razones de conciliación familiar, cuando ello fuese razonable y proporcionado en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa (TSJ Galicia 25-5-21, EDJ 591650). No obstante, el traslado no está incluido entre las medidas de conciliación laboral y cuando ni se contempla en el convenio aplicable ni el trabajador demuestra la necesidad de cuidado, no puede aplicarse de forma analógica (TSJ Galicia 26-7-23).

En efecto coincide la Sala con el Juzgador a quo en que el art. 34.8 del ET no prevé el derecho del trabajador al traslado por motivos de cuidado de familiares para conciliación de la vida familiar y laboral, sino la adaptación y distribución de la jornada; y tampoco convencionalmente está previsto el cambio de centro como medio/ medida de adaptación a efectos de hacer efectiva la conciliación familiar. Y por la misma razón tampoco era obligatorio para la empresa establecer un protocolo -como parece exigir la parte actora- para gestionar los supuestos de movilidad geográfica por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral. Recuérdese que no es caso contemplado legal ni convencionalmente (véanse los arts. 23 a 25 del Convenio de Mercadona SA).

Asimismo que del relato fáctico resultan continuas peticiones de la actora, de igual modo resulta evidente la abusiva utilización de peticiones de traslado, y, en definitiva, el exceso con mucho de una petición proporcionada y razonable de adaptación exigida conforme al art. 34.8º ET.

Se ha acreditado que el traslado de la trabajadora supondría no solo un trastorno organizativo y productivo, sino que afectaría directamente en el derecho de otros trabajadores, siendo que el traslado de la trabajadora sin la existencia de vacante supondría el despido de 2 fijos discontinuos, lo que supone un claro agravio para otros trabajadores de la empresa.

La Empresa ha justificado la negativa, e incluso a pesar de no tener vacantes en el centro de destino, a la vista de la situación creada por la trabajadora que se trasladó unilateralmente sin tener vacante en el destino, ofertó 2 vacantes en localidades expresamente solicitadas por la actora, siendo que la misma rechazó ambas.

La actora limita sus peticiones de cambio de centro de trabajo al traslado o vida laboral de su esposo, obviando el principio de corresponsabilidad parental, pues ambos progenitores son los que han de atender al cuidado y atención de sus hijos pero no se adapta a las circunstancias organizativas y productivas de la empresa, que dimensiona la plantilla en septiembre de cada año y que provee las peticiones de traslado en función de las vacantes y del volumen o caudal existente en el centro de trabajo. Esto es en función del personal ordinario y fijo-discontinuo contratado -que sabe de los llamamientos en enero de cada año- y las necesidades de servicio que se establecen al tiempo en función del número de horas necesarias para la cobertura de cada servicio.

Se ha acreditado que la empresa siempre ha procurado, a través de la vía de coordinadores del centro de trabajo y ulterior traslado de la petición a los responsables de RRHH, hacer efectivas las peticiones si en el centro de traslado había posibilidad para ello.

Llegando el Juez a la conclusión al examinar las conversaciones entre las partes, que la negativa de la actora al último intento de adaptación "debe entenderse como una aptitud de menosprecio a la buena fe en la negociación por parte de la actora, que lejos de negociar trata de imponer centro de trabajo y condiciones laborales por mor de las contrataciones laborales de su marido".

Y por otro lado, debe recordarse que se trata en cualquier caso de un proceso de negociación que debe estar presidido por la buena fe de ambas partes, sin posturas contumaces y recalcitrantes, debiendo ponderarse

las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa, sin que quepa admitir, insistimos, posturas inamovibles, siendo obligado llegar a una solución de consenso que equilibre ambas necesidades, y sin que quepa admitir que la falta de acuerdo signifique que se negoció de mala fe, puesto que la buena fe comporta que las partes negocien lealmente para alcanzar el objetivo pactado. En esta ocasión, sin embargo, la postura de la actora no se acomoda a tales postulados, sin ofrecer alternativa alguna, pretendiendo incluso una adaptación que se opone frontalmente a lo dispuesto en la norma.

De la valoración conjunta de la prueba practicada entiende el Juzgador a quo que la petición de la trabajadora excede en mucho lo que estaría entendido como razonable, considerando además la existencia de mala fe por parte de la trabajadora, conclusión que la Sala comparte y desde luego nos no encontramos como afirma la recurrente ante un Derecho fundamental expresado a través de la conciliación de vida familiar ( art. 14 CE) que conduce a primar el derecho de la trabajadora conciliante a la movilidad del centro de trabajo, respetando sus condiciones laborales y en consecuencia no ha lugar al resarcimiento del daño que se solicita y ello que determina la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida que no incurre en las infracciones que se denuncian al interpretar el art 34,8 ET.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

Con desestimación del recurso de suplicación formulado por D<sup>a</sup>. Nieves , contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de los de Cádiz, Autos N<sup>o</sup> 334/25, iniciados en virtud de demanda interpuesta por la recurrente contra MERCADONA, S.A., sobre derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, confirmamos la sentencia recurrida, sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar:

- a) Exponer cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos.
- b) Hacer referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción.
- c) Exponer, de manera sucinta, las razones por las que la cuestión suscitada posee interés casacional objetivo.

Las sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso.

Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición.

Asimismo la parte recurrente que no goce del beneficio de la justicia gratuita o de la exención de la obligación de constituir depósitos si recurre deberá presentar en esta Secretaría resguardo acreditativo del depósito de 600 euros en la cuenta corriente de «Depósitos y Consignaciones» núm. 4.052-0000-66-0026-26, abierta a favor de esta Sala en el Banco de Santander, especificando en el campo concepto que se trata de un recurso. Si se efectúa mediante transferencia, la cuenta es: 0049-3569-92-0005001274. (IBAN: ES55 0049 3569 9200 0500 1274). Debiendo hacer constar en "Beneficiario", el órgano judicial y en "Observaciones o concepto", los 16 dígitos de la cuenta-expediente en un solo bloque. [4052.0000.66.0026.26].

Se advierte a la parte condenada que si recurre y no tuviese reconocido el beneficio de justicia gratuita o la exención de consignar el importe de la condena, al preparar el recurso deberá presentar en esta Sala resguardo acreditativo de haber consignado la cantidad objeto de la condena, en la cuenta de "Depósitos y Consignaciones" que esta Sala tiene destinada a tal fin en la cuenta corriente de «Depósitos y Consignaciones» núm. 4.052-0000-69-0026-26, abierta a favor de esta Sala en el Banco de Santander, especificando en el campo concepto que se trata de un recurso, tal consignación podrá sustituirla por aval solidario de duración indefinida y pagadero al primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en el que deberá constar la



responsabilidad solidaria del avalista, quedando el documento presentado registrado y depositado en la oficina judicial, debiendo expedir testimonio el Letrado/a de la Administración de Justicia de esta Sala para su unión a los autos, que facilitará recibo al presentante.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ