

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 4/2025, de 14 de enero de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 1038/2023***SUMARIO:**

Complemento de turnicidad. Trabajadora que solicita reducción de jornada del 50% por cuidado directo de un menor de 12 años con prestación de servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Cuando tiene lugar una reducción de jornada por guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años, la disminución proporcional del salario solo debe afectar al salario base y a los complementos salariales que estén vinculados a la duración de la jornada, como el plus de productividad o la prima variable de conducción de los maquinistas. Por el contrario, los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo deben abonarse en su integridad, como el plus de asistencia y puntualidad o el de absentismo. El plus de turnicidad retribuye la penosidad que debe soportar un trabajador que no presta servicios en el mismo turno de mañana, tarde o noche, sino que, rota de turno, con los desajustes personales que ello conlleva, en particular, cuando se trata de turnos de mañana, tarde y noche. Aunque la actora presta servicios con una reducción de jornada del 50% por guarda legal, esa trabajadora continúa prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche, ya que la reducción de jornada se ha producido dentro de cada turno, con el trastorno que ello conlleva respecto del ritmo circadiano. Se trata de un complemento salarial que no está vinculado a la duración de jornada sino a la prestación de servicios en turnos distintos y sucesivos, por lo que debe abonarse en su integridad. A la misma conclusión llegamos aplicando la perspectiva de género, porque el colectivo mayormente afectado por la reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años es el de las mujeres.

PONENTE:*Don Juan Molins García-Atance.***SENTENCIA**

Magistrados/as

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
MARIA LUZ GARCIA PAREDES
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**T R I B U N A L S U P R E M O**Sala de lo Social
Sentencia núm. 4/2025
Fecha de sentencia: 14/01/2025
Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA
Número del procedimiento: 1038/2023
Fallo/Acuerdo:
Fecha de Votación y Fallo: 14/01/2025
Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance
Procedencia: TSJ MADRID

Síguenos en...

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
Transcrito por: CGG
Nota:
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1038/2023
Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 4/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.
D. Antonio V. Sempere Navarro
D.ª María Luz García Paredes
D.ª Concepción Rosario Ureste García
D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 14 de enero de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Francisco Javier Reyes Robayo, en nombre y representación de Repsol Petróleo SA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la sección Quinta del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 741/2022, de 22 de diciembre, en recurso de suplicación 375/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social Treinta y Ocho de Madrid 378/2021, de 29 de noviembre, recaída en autos 250/2021, seguidos a instancia de Dª Modesta contra Repsol Petróleo SA.

Ha comparecido como parte recurrida, a los solos efectos de notificaciones, Dª Modesta, representada y asistida por el Letrado D. Miguel Ángel Torresano Arellano.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

El Juzgado de lo Social número Treinta y Ocho de Madrid, dictó sentencia en fecha 29 de noviembre de 2021 en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que DESESTIMO la demanda de RECLAMACIÓN DE DERECHOS Y CANTIDAD interpuesta por Da Modesta frente a REPSOL PETRÓLEO, S.A., absolviendo a la demandada de todos los pedimentos de la demanda.».

SEGUNDO.

Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

«PRIMERO,- Da Modesta ha venido prestando servicios desde el 24 de junio de 2006, con categoría de Mando Intermedio, percibiendo un salario bruto de 3.075,71 € mensuales con prorrata de pagas extras.

SEGUNDO,- La demandante solicitó reducción de jornada para el cuidado de hijos 50% de su jornada anual en los años 2019 y 2020. La jornada que realiza la actora es la siguiente: mañana de 8:00 horas a 12:00 horas, tarde de 14:00 horas a 18:00 horas y noches de 22:00 horas a 2:00 horas.

TERCERO.- Se ha interpuesto papeleta de conciliación en fecha 22 de junio de 2020 sin que haya tenido lugar el acto de conciliación.

Hechos no controvertidos -».

TERCERO.

Síguenos en...



La referida sentencia fue recurrida en suplicación por la representación letrada de D^a Modesta ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó la sentencia de fecha 22 de diciembre de 2022 en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimamos el recurso interpuesto por la representación procesal de D^a. Modesta, y revocamos la sentencia de instancia, reconociendo el derecho de la trabajadora a percibir de forma íntegra el plus global del turno, y condenamos a la mercantil REPSOL PETRÓLEO, S.A., al abono de la cantidad de 5.557,44 €, por el período comprendido entre el mes de febrero de 2019 y el mes de enero de 2021, cantidad que será incrementada con la mora ex artículo 29.3 del RDLeg 2/2015, de 23 de marzo. Sin costas».

CUARTO.

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, por el Letrado D. Francisco Javier Reyes Robayo en nombre y representación de Repsol Petróleo SA, se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 764/2020, de 16 de septiembre (recurso 209/2020). Con posterioridad se personó el Letrado D. Juan José Tovar Rocamora en nombre y representación del recurrente.

QUINTO.

Se admitió a trámite el recurso y habiéndose personado la parte recurrida a los solos efectos de notificaciones, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de interesar la desestimación del presente recurso de casación para la unificación de doctrina, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 14 de enero de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.-El debate litigioso consiste en determinar si la reducción de jornada del 50% por razones de guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años, cuando la trabajadora sigue prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche, conlleva una reducción proporcional de la cuantía del complemento de turnicidad o, por el contrario, debe percibirse ese plus en su integridad.

2.-Los datos esenciales son los siguientes:

a) La demandante presta servicios para la empresa Repsol Petróleo SA. Solicitó la reducción de jornada para el cuidado de menor de 12 años del 50% de su jornada anual en los años 2019 y 2020.

b) Presta servicios en los siguientes turnos rotativos: mañana de 8 horas a 12 horas, tarde de 14 horas a 18 horas y noche de 22 horas a 2 horas.

3.-La sentencia recurrida, dictada por el TSJ de Madrid 741/2022, de 22 de diciembre (recurso 375/2022), reconoció el derecho de la actora a percibir el plus de turnicidad en su integridad. El TSJ argumenta que el complemento de turnicidad retribuye la mayor penosidad que supone para el trabajador el rotar entre distintos turnos de trabajo, especialmente cuando uno de esos turnos es nocturno, en lugar de tener un horario fijo. En caso de jornada reducida, hay que distinguir: cuando la reducción consiste en dejar de trabajar días y turnos completos, ello reduce la penosidad producida por el trabajo a turnos porque en tal caso se reduce el número de días afectados por la rotación y la aplicación del principio *pro rata temporis* (en proporción al tiempo) resulta adecuada. Por el contrario, si la reducción se concreta en la realización del mismo número de días y turnos que a jornada completa, pero con menos horas de trabajo cada día o turno, la penosidad ocasionada por la turnicidad será idéntica. En tal caso la aplicación del principio *pro rata temporis* es inadecuada.

Síguenos en...



4.-La empresa demandada, Repsol Petróleo SA, interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 9.3 en relación con el art. 24 de la Constitución, del art. 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, del art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) y del art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en relación con los arts. 43 y 82.2.1 del Convenio Colectivo de Repsol Petróleo SA.

Argumenta que la reducción de jornada por guarda legal debe conllevar una reducción proporcional de la retribución del plus global de turno.

5.-La parte actora se personó ante esta Sala fuera de plazo. El Ministerio Fiscal informó en el sentido de que no concurre el presupuesto procesal de contradicción.

SEGUNDO.

1.-En primer lugar, debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la LRJS. Se invoca de contraste la sentencia del TSJ de Madrid 764/2020, de 16 de septiembre (recurso 209/2020). En ella concurrían las siguientes circunstancias:

- a) La actora prestaba servicios en turnos de mañana, tarde y noche.
- b) Solicitó una reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años manteniendo sus turnos de trabajo.
- c) Se le redujo la jornada como había solicitado y se disminuyó toda su retribución de forma proporcional, incluyendo el plus de turnicidad.

La sentencia referencial argumentó que la reducción de jornada del art. 37.6 y 7 del ET conlleva la reducción proporcional del salario y dicha reducción abarca a todas las partidas retributivas que componen el salario, incluido el complemento de turnicidad, aun cuando la trabajadora siga prestando servicios en turnos.

2.-En ambos pleitos se trata de trabajadoras que prestaban servicios en turnos de mañana, tarde y noche. Solicitaron la reducción de jornada por guarda legal dentro de cada uno de esos turnos. La empresa les abonó el plus de turnicidad en proporción a la jornada reducida. Ambas trabajadoras reclaman el abono íntegro del complemento de turnicidad. La sentencia recurrida estima su pretensión y la sentencia de contraste la rechaza.

3.-El auto del TS de 18 de enero de 2023, recurso 4195/2021, inadmitió un recurso de casación unificadora en el que se había invocado la misma sentencia de contraste porque «el fundamento que lleva a la Sala en la sentencia recurrida a la desestimación de la reducción practicada en los pluses de turnicidad y exceso de tiempo de relevo, es, de conformidad con la interpretación de la regulación convencional aplicable, el ser el mismo el tiempo empleado en las tareas compensadas con el plus con independencia de la duración de la jornada de trabajo, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial.» Por su parte, en la sentencia referencial el debate litigioso se centraba en la interpretación del art. 37.6 y 7 del ET.

4.-En el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, en la sentencia recurrida la trabajadora prestaba servicios para Repsol Petróleo SA mientras que en la sentencia de contraste la actora trabajaba para la Agencia de Seguridad y Emergencias de Madrid 112 de la Comunidad de Madrid.

En la sentencia recurrida, el plus global de turno estaba regulado en el art. 43 del XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo SA que tenía el contenido siguiente:

«En 2017 y con efecto de 1 de enero, las cuantías brutas de este complemento, que se percibirá en doce pagos, serán los siguientes:

1. Personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche; y con turno rotativo de mañana y tarde de lunes a domingo: Las establecidas en el anexo 2 de este Convenio colectivo.
2. Personal con turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes: La cuantía del complemento será igual al 50 por 100 de la establecida para el personal de su nivel en el anexo citado en el número anterior.

Al personal que, en fecha 5 de julio de 1990, estuviese sujeto al régimen de turnos contemplado en el apartado 2, en tanto continúe en los mismos, le será respetada, a título

personal y como condición más beneficiosa, la cuantía establecida para este complemento en 1990.

Cuando por necesidades del trabajo, exigencias del proceso u otra razón similar, la Empresa decida que el personal a turno pase transitoriamente a jornada ordinaria, seguirá percibiendo este plus.

En el caso de personal excluido de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación establecida en el artículo 45.»

El anexo 2 de este convenio colectivo establece la cuantía de plus global de turno en función del nivel: entre 371,09 y 487,24 euros mensuales.

Esa norma convencional establecía que los turnos rotativos de mañana y tarde en los que no se trabajaba los fines de semana, tenían derecho al 50% de la cuantía del plus de turnicidad establecido para los turnos rotativos de mañana, tarde y noche o los que incluían los fines de semana. Además, reconocía una condición más beneficiosa y regulaba dos supuestos puntuales.

La regulación del plus de turnicidad en el art. 43 del XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo SA no desvirtúa la identidad esencial de hechos, fundamentos y pretensiones entre la sentencia recurrida y la referencial. El debate suplicacional es el mismo en ambos litigios: en ambos pleitos se discute si una trabajadora que presta servicios en turnos de mañana, tarde y noche y que pasa a trabajar con una reducción de jornada por cuidado directo de menor de 12 años pero sigue prestando servicios en los mismos turnos, debe percibir el plus de turnicidad íntegramente o proporcionalmente. Por tanto, concurre el presupuesto procesal de contradicción.

TERCERO.

1.-La sentencia del TS 868/2017, de 10 de noviembre (rec. 188/2016), declaró el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a percibir en su integridad el plus de asistencia, que se aminoraba en caso de falta de asistencia. Esta Sala interpretó la voluntad de las partes al establecer ese complemento en el convenio colectivo: «las partes negociadoras al regular los "complementos salariales", distinguieron entre complemento que ha de ser abonado en la cuantía establecida con independencia de la jornada realizada y, otros taxativamente enumerados en donde el complemento se percibe en proporción a la jornada laboral. Por lo que cuando fue voluntad de los negociadores que existiese alguna reducción en el complemento discutido, expresamente así lo hicieron constar.»

Este Tribunal argumentó que la regulación de este plus en atención a un único parámetro (la asistencia del trabajador a su puesto de trabajo, con independencia de su jornada y productividad) significa que «[s]e retribuye la asistencia al puesto de trabajo, el no absentismo laboral, de forma idéntica para todos los trabajadores, es decir, con una cantidad fija, que será superior para los trabajadores pertenecientes a las categorías superiores que para los pertenecientes a la última categoría de la tabla, pero que no variará en función de las horas de trabajo realizadas, ni de la eficacia con la que éstas se realicen.»

2.-La doctrina jurisprudencial ha examinado la incidencia que tiene la reducción de jornada al amparo del art. 37.6 del ET en los complementos salariales:

a) La sentencia del TS 623/2019, de 11 de septiembre (rec. 59/2018) delimitó el alcance del art. 37.6 del ET: la disminución proporcional del salario afecta solo a aquellos complementos que vengan vinculados a la duración de la jornada. Esta Sala argumentó que «[l]a finalidad prevista por el legislador de las reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares se satisface con la posibilidad de disfrutar de la reducción del tiempo de trabajo en los términos legalmente previstos y sin que de este disfrute pueda desprenderse un perjuicio que exceda del propio que la ley contempla que se limita, obvio es decirlo, a la "disminución proporcional del salario" (art. 37.5 ET); disminución que afecta tanto al salario base como a los complementos salariales ligados a la duración de la jornada, como es el que analizamos.» Se trataba del complemento de productividad, que se debía abonar en proporción a la duración de la jornada.

b) La sentencia del TS 795/2022, de 4 de octubre (rcud 574/2019) dejó sin efecto la práctica empresarial consistente en aminorar los complementos de asistencia y puntualidad a los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal del art. 37.6 del ET. La razón es que esos pluses salariales no dependían del tiempo de trabajo ni de la mayor o menor jornada

Síguenos en...

realizada sino que se devengaban si el trabajador no faltaba al trabajo, no llegaba tarde, ni salía antes de la hora establecida.

Esta Sala argumentó que no era un complemento que dependiera del número de horas realizadas, por lo que carecía de sentido reducir su cuantía en función de si la persona trabajadora tenía jornada reducida por guarda legal. Además, debía aplicarse la perspectiva de género porque el colectivo mayormente afectado por estas reducciones de jornada es el de las mujeres.

c) La sentencia del TS 499/2024, de 20 de marzo (rec. 175/2021), sostuvo que los maquinistas con reducción de jornada por guarda legal debían percibir la prima variable de conducción en atención al tiempo de servicio de conducción: si hay una menor jornada habrá menor tiempo de conducción, por lo que la prima variable será inferior: «la Prima Variable de Conducción, varía en función de la prestación efectiva de servicios de conducción, de modo que [...] es la prestación efectiva de esos servicios de conducción la que determina el percibo de la Prima».

d) La sentencia del TS 1028/2024, de 17 de julio (rcud 851/2022) declaró nula la práctica empresarial consistente en abonar el incentivo de absentismo en proporción a su jornada, al personal que hace uso de su derecho a la reducción de jornada por guarda legal de hijos e hijas, fundamentalmente compuesto por mujeres.

CUARTO.

1.-La aplicación de la citada doctrina al supuesto enjuiciado conduce a la desestimación del recurso. Cuando tiene lugar una reducción de jornada por guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años, la disminución proporcional del salario solo debe afectar al salario base y a los complementos salariales que estén vinculados a la duración de la jornada, como el plus de productividad o la prima variable de conducción de los maquinistas. Por el contrario, los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo deben abonarse en su integridad, como el plus de asistencia y puntualidad o el de absentismo.

2.-El plus de turnicidad retribuye la penosidad que debe soportar un trabajador que no presta servicios en el mismo turno de mañana, tarde o noche sino que rota de turno, con los desajustes personales que ello conlleva, en particular cuando se trata de turnos de mañana, tarde y noche.

Aunque la actora presta servicios con una reducción de jornada del 50% por guarda legal, esa trabajadora continúa prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche porque la reducción de jornada se ha producido dentro de cada turno, con el trastorno que ello conlleva respecto del ritmo circadiano. Se trata de un complemento salarial que no está vinculado a la duración de jornada sino a la prestación de servicios en turnos distintos y sucesivos, por lo que debe abonarse en su integridad.

3.-A la misma conclusión llegamos aplicando la perspectiva de género porque, como explicamos en la citada sentencia del TS 1028/2024, de 17 de julio (rcud 851/2022), el colectivo mayormente afectado por la reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años es el de las mujeres.

El art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula el que suele identificarse como principio o canon hermenéutico de perspectiva de género: «La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas».

El art. 15 de la citada Ley Orgánica 3/2007, dispone que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.

La interpretación con perspectiva de género del art. 37.6 en relación con el art. 26.3 del ET obliga a concluir que una trabajadora que presta servicios en turnos de mañana, tarde y noche y que, por razones de guarda legal con cuidado de un menor de 12 años, pasa a prestar servicios con reducción de jornada por guarda legal pero continúa con los mismos turnos rotativos, tiene derecho a percibir en su integridad el plus de turnicidad.

4.-Los anteriores argumentos, oído el Ministerio Fiscal, obligan a desestimar el recurso de casación unificadora y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida. Sin condena

Síguenos en...



al pago de costas al no haberse personado en plazo la parte recurrida. Se acuerda la pérdida del depósito y el mantenimiento de la consignación para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Repsol Petróleo SA.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 741/2022, de 22 de diciembre (recurso 375/2022).

3.- Sin condena al pago de costas. Se acuerda la pérdida del depósito y el mantenimiento de la consignación para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

