



Roj: **STS 3343/2025 - ECLI:ES:TS:2025:3343**

Id Cendoj: **28079140012025100627**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/07/2025**

Nº de Recurso: **1019/2024**

Nº de Resolución: **681/2025**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 12708/2023,**
STS 3343/2025

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1019/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 681/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D.^a Ana María Orellana Cano

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 2 de julio de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Repsol Petróleo, S.A. representado y asistido por el letrado D. Juan José Tovar Rocamora, contra la sentencia 1027/2023 dictada el 22 de noviembre de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 642/2023, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid, de fecha 3 de marzo de 2023, autos núm. 322/2021, que resolvió la demanda sobre reclamación de cantidad (diferencias del plus global de turno) interpuesta por D.^a Marisol, frente a Repsol Petróleo, S.A.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Marisol representada por el letrado D. Miguel Ángel Torresano Arellano.

Ha sido ponente Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 3 de marzo de 2023 el Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La demandante viene prestando sus servicios para la empresa demandada con una antigüedad de 1-12-2003, con la categoría profesional de Oficial cualificada, y devengando un salario bruto mensual de 2.173,32 euros.

SEGUNDO.- La demandante solicitó reducción de jornada por cuidado de hijos del 50% de su jornada anual en 2019, siendo concedida, por lo que a partir de 6-5-2019 trabajó en turno de mañana de 6:00 a 10:00 horas y en turno de tarde de 14:00 a 18:00 horas.

Como consecuencia de ello la empresa redujo el salario también un 50%, incluyendo, en el salario objeto de reducción el plus global del turno.

TERCERO.- La empresa contrató a otra persona para sustituir a la demandante durante el periodo de su reducción de jornada.

CUARTO.- Se ha intentado la conciliación en el SMAC.»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que, desestimando las excepciones de variación sustancial y defecto en el modo de proponer la demanda, estimando la de prescripción parcial, y estimando parcialmente la demanda formulada por Marisol contra REPSOL PETRÓLEO, S.A., debo condenar y condeno a REPSOL PETRÓLEO, S.A. a abonar a la demandante 7.392,62 euros en concepto de diferencias del plus global del turno correspondiente al periodo de junio de 2019 a abril de 2022, más el 10% de interés por mora.»

SEGUNDO.-Con fecha 14 de abril de 2023 se dictó por el Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid auto de aclaración contra la sentencia 642/2023 de fecha 3 de marzo de 2023 aclarando el fallo de esta con la siguiente parte dispositiva:

«DISPONGO: Se aclara la sentencia recaída en los presentes autos en el sentido de que:

El segundo párrafo del Fundamento de Derecho Segundo, donde dice "En el acto del juicio desiste de la reclamación de febrero de 2019, reclamando desde marzo de 2019, 8.044,91 euros, es decir, 37 meses, hasta abril de 2022", debe decir "En el acto del juicio desiste de la reclamación de febrero de 2019, reclamando desde marzo de 2019, (erróneamente) 8.044,91 euros, hasta enero de 2022".

El último párrafo del Fundamento de Derecho Quinto, en vez de decir "Por los mismos razonamientos y siendo así que la demandante cumple su trabajo en turnos de mañana y tarde, y que con la reducción de jornada sigue estando sometida a los mismos turnos y días, pero trabajando menos horas en cada uno, debe percibir el plus global del turno completo, y como en el acto del juicio reclamaba desde marzo de 2019 hasta abril de 2022, y solo se puede reclamar desde junio de 2019 (lo anterior está prescrito), la cantidad objeto de condena es de 7.392,62 euros, correspondiente al periodo de junio de 2019 a abril de 2022", debe decir "Por los mismos razonamientos y siendo así que la demandante cumple su trabajo en turnos de mañana y tarde, y que con la reducción de jornada sigue estando sometida a los mismos turnos y días, pero trabajando menos horas en cada uno, debe percibir el plus global del turno completo, y como en el acto del juicio reclamaba desde marzo de 2019 hasta enero de 2023, y solo se puede reclamar desde junio de 2019 (lo anterior está prescrito), la cantidad objeto de condena es de 9.566,92 euros, correspondiente al periodo de junio de 2019 a enero de 2023".

La parte dispositiva queda de la siguiente forma: "Que, desestimando las excepciones de variación sustancial y defecto en el modo de proponer la demanda, estimando la de prescripción parcial, y estimando parcialmente la demanda formulada por D^a Marisol contra REPSOL PETRÓLEO, S.A., debo condenar y condeno a REPSOL PETRÓLEO, S.A. a abonar a la demandante 9.566,92 euros en concepto de diferencias del plus global del turno correspondiente al periodo de junio de 2019 a enero de 2023, más el 10% de interés por mora".»

TERCERO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Repsol Petróleo S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 22 de noviembre de 2023, en la que consta el siguiente fallo:

«Que desestimamos el Recurso de Suplicación número 642/2023 formalizado por el letrado DON JUAN JOSÉ TOVAR ROCAMORA, en nombre y representación de REPSOL PETRÓLEO, S.A., contra la sentencia número 86/2023 de fecha 3 de marzo, aclarada por auto de fecha 14 de abril, dictada por el Juzgado de lo Social nº 17 de los de Madrid, en sus autos número 322/2021, seguidos a instancia de DOÑA Marisol frente a la recurrente, por derecho y cantidad, confirmamos dicha sentencia y condenamos a la recurrente a la pérdida del depósito y de la consignación a los que se dará el destino legal, así como al pago de los honorarios del letrado de la parte recurrida en cuantía de 500 euros más IVA.»

CUARTO.-Por la representación de Repsol Petróleo, S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la



sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de dieciséis de septiembre de 2020 Rec. nº 209/2020 en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO Y ÚNICO.- Infracción de los art. 9.3 CE en relación con el art 24 de la Carta Magna, del art. 218 de la LEC, del 97.2 de la LRJS y el art. 37.6 del ET en relación con los art 43 y 82.2.1 del convenio de Respsol Petróleo SA,.

QUINTO.-Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado de este a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

No habiéndose pronunciado la representación de la parte recurrida sobre la impugnación del recurso, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

SEXTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 2 de julio de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.-La cuestión debatida en el presente recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar si la trabajadora, que está desarrollando la jornada reducida por cuidado de hijo menor de doce años, tiene derecho a percibir completo el plus de turnicidad o debe hacerlo en proporción a la jornada efectivamente desarrollada.

2.-El juzgado de lo Social 17 de Madrid dictó sentencia en la que, previa desestimación de las excepciones de variación sustancial de la demanda y defecto en el modo de proponerla estimó parcialmente la demanda (según quedó fijado el Fallo tras un auto de aclaración) y condenó a la empresa REPSOL PETRÓLEO S.A. a abonar a la demandante la suma de 9.566,92 euros en concepto de diferencias en el plus global de turno correspondiente al periodo Junio 19- enero 23, más el 10% de interés por mora.

3.-Recurrida en suplicación por la empresa dicha sentencia, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid dictó la sentencia nº 1027/2023 de 22 de noviembre (rec. 642/2023) por la que desestimó el recurso y confirmó la sentencia de instancia, reiterando lo afirmado por otro pronunciamiento anterior del mismo TSJ, en virtud del cual se ponía de manifiesto que la causalidad del complemento de turnicidad recogido en el convenio colectivo está clara, y era la realización de turnos, distinguiendo a efectos de cuantía retributiva entre los turnos que incluyen noches y aquellos otros en los que son solo turnos de mañana y tarde, concluyendo que aunque la jornada sea reducida, y teniendo en cuenta si la reducción afecta al número de días o turnos completos o si consistía en trabajar los mismos días y turnos pero menos horas, como quiera que el caso de la actora es éste último y la actora trabaja los mismos días y turnos solo que menos horas, la penosidad de los cambios es idéntica y no procedería la aplicación del principio de proporcionalidad al tiempo trabajado.

4.-Contra la citada sentencia recurre de nuevo REPSOL PETRÓLEO S.A. en casación para unificación de doctrina, planteando un único motivo por considerar que la recurrida infringe los art 9.3 de la constitución Española, el art 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), el art 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social (LRJS) y el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET), postulando que la situación de su empleada debe ser resuelta en el sentido de reconocerle sólo el derecho al cobro proporcional al tiempo trabajado, como la empresa le viene abonando, invocando para este único motivo como sentencia de contraste otra del TSJ de Madrid, la STJ de 16 de septiembre de 2020 (R. Sup. 209/2020).

5.-La trabajadora no ha impugnado el recurso, y el Ministerio Fiscal (MF) ha informado en el sentido de desestimar el recurso.

SEGUNDO.- 1.-Antes de entrar a conocer del fondo del asunto es preciso comprobar si concurre la contradicción exigible entre la sentencia recurrida y la de contraste, pues esa contraposición de pronunciamientos respecto de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se configura como la llave para abrir el análisis propio de la unificación doctrinal.

Como es sabido, el artículo 219 LRJS en su versión aplicable al caso presente (DT Novena, núm. 8, de la LO 1/2025) exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. La contradicción entre sentencias se erige así en un presupuesto clave para la admisión del recurso y para que se habilite el acceso al fondo del asunto. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no

se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales". Además, recuérdese que la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2.-En el presente caso, como también afirma el MF, no hay duda de que concurre la contradicción exigible.

En la sentencia recurrida la demandante solicitó reducción de jornada por cuidado de hijos del 50% de su jornada anual en 2019, siéndole concedida, por lo que a partir de 6-5-2019 trabajó en turno de mañana de 6:00 a 10:00 horas y en turno de tarde de 14:00 a 18:00 horas. Como consecuencia de ello la empresa redujo el salario también un 50%, incluyendo, en el salario objeto de reducción el plus global del turno.

La sentencia de contraste, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de septiembre de 2020. Rec. Sup. 209/2020, resuelve un supuesto en el que la trabajadora prestaba sus servicios para la agencia de seguridad y emergencias Madrid 112, en turnos de mañana, tarde y noche. La trabajadora solicitó reducción de jornada por cuidado de hijo, que le fue reconocida y también de forma proporcional la reducción de toda su retribución, incluyendo el plus de turnicidad. La sentencia de instancia desestimó la demanda en materia de reclamación de diferencias salariales ejercitada por la actora, y recurrida en suplicación ésta reprodujo los argumentos de aquella, y tras hacer referencia a los efectos del nuevo artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, y que ello ofrece una nueva virtualidad al artículo 37, 6 y 7 del ET, que se configura como un genuino derecho individual de los trabajadores a reducir la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario dentro de su jornada ordinaria, llega a la conclusión de que la reducción de jornada del artículo 37, 6 y 7, ET conlleva la proporcional reducción del salario y dicha reducción abarca a todas las partidas retributivas que componen el salario incluso un complemento como el de turnicidad, aun cuando la actora siga prestando servicios en turnos y deba por ello ser compensada económicamente. Es patente que entre la recurrida y la de contraste, en base a hechos fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se han alcanzado respuestas contradictorias.

TERCERO.- 1.-Corresponde ahora el análisis del fondo de la cuestión debatida, desentrañar el núcleo de contradicción y fijar cuál sea la doctrina correcta entre las dos tesis enfrentadas, y para ello es preciso advertir que esta Sala ya ha tenido la oportunidad de abordar exactamente esa misma cuestión, con la misma sentencia de contraste y afectando a la misma empresa, en las SSTS 4/2025 de 14 de enero (rcud 1038/2023), 303/2025 de 8 de abril (rcud 2447/2023) y 588/2025 de 12 de junio (rcud 3892/2023), y a la doctrina en ellas sentada habremos de estar, por un elemental principio de igualdad en la aplicación de la ley y por no concurrir circunstancias que aconsejen un cambio doctrinal en el presente caso.

Así, hemos señalado en esas sentencias cómo la jurisprudencia ha analizado la incidencia que tiene la reducción de jornada al amparo del art. 37.6 del ET en los complementos salariales, destacando los siguientes casos que tienen una relevancia significativa en el que nos ocupa:

a) La STS 623/2019, de 11 de septiembre (rec. 59/2018), un pronunciamiento que delimitó el alcance del art. 37.6 del ET afirmando que la disminución proporcional del salario había de afectar sólo a aquellos complementos que vinieran vinculados a la duración de la jornada. Y ello porque (respecto del complemento de productividad): «[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.»

b) La STS 795/2022, de 4 de octubre (rcud 574/2019), que 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 fue que esos pluses salariales no dependían del tiempo de trabajo ni de la mayor o menor jornada realizada, sino que se devengarían si el trabajador no falta al trabajo, no llegaba tarde, ni salía antes de la hora establecida. Por lo tanto, 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, de aplicar la perspectiva de género porque el colectivo mayormente afectado por estas reducciones de jornada es el de las mujeres.

c) La STS 499/2024, de 20 de marzo (rec. 175/2021), resolvió el caso de los maquinistas con reducción de jornada por guarda legal y si debían percibir la prima variable de conducción en atención al tiempo de servicio de conducción: se concluyó que si se desarrolla una menor jornada habrá por lo tanto menor tiempo de conducción, por lo que la prima variable debía ser inferior.

d) La STS 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.

e) Por último, las ya mencionadas STS 4/2025, 303/2025 y 588/2025, cuyos razonamientos estamos siguiendo en este caso, que examinaron la misma controversia litigiosa que hoy nos ocupa y que declararon que el plus de turnicidad de una trabajadora de Repsol Petróleo SA debía abonarse en su integridad en caso de reducción de jornada del 50% por razones de guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años, cuando la trabajadora seguía prestando servicios en diversos turnos de mañana, tarde y noche.

3.- Como en la penúltima de las citadas dijimos: «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.

A continuación, argumentamos que 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 prestase servicios con una reducción de jornada del 50% por guarda legal, esa trabajadora continuaba prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche porque la reducción de jornada había producido dentro de cada turno, con el trastorno que ello conlleva respecto del ritmo circadiano. Se trataba de un complemento salarial que no estaba vinculado a la duración de jornada sino a la prestación de servicios en turnos distintos y sucesivos, por lo que debía abonarse en su integridad.

Además, explicamos que la perspectiva de género (arts. 4 y 15 de la Ley Orgánica 3/2007) sustentaba esa conclusión porque, como indicamos en la citada STS 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. Esta Sala aplicó la interpretación con perspectiva de género y declaró 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 el plus de turnicidad en su integridad.»

4.- Conclusión de todo lo expuesto, y sin que a ello sea obstáculo que la actora en este caso no haga turnos de noche, puesto que el propio convenio ya contempla esa circunstancia en la cuantía de la retribución de la turnicidad, es que la trabajadora recurrida tiene derecho a percibir el plus de turnicidad en su integridad. Debemos por ello desestimar el recurso de casación unificador y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida. Se condena a la parte recurrente al pago de las costas de su recurso en la cantidad de 1.500 euros (art. 235.1 de la LRJS) y se acuerda la pérdida del depósito y el mantenimiento de la consignación para recurrir (art. 228.3 de la LRJS).

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 S.A.
2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 1027/2023 de 22 de noviembre (rec. 642/2023).
3. Condenar a la parte recurrente al pago de las costas de su recurso en la cantidad de 1.500 euros. 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.