

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 700/2025, de 4 de julio de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 212/2024***SUMARIO:**

Trabajadores con jornada reducida por guarda legal. Derecho a percibir en su integridad, y no en proporción a la jornada realizada, el plus festivos, por exceso de tiempo de relevo y módulo ADP (acciones de desarrollo profesional). Si bien es cierto que nuestro ordenamiento jurídico reconoce el derecho a la reducción de jornada por guarda legal tanto a los hombres como a las mujeres, son más numerosas las mujeres que solicitan y permanecen con reducción de jornada por el cuidado de los hijos e hijas menores de doce años que los hombres que se acogen a esta posibilidad, lo que puede dificultar la promoción laboral y la igualdad efectiva, acentuando la situación de desventaja de la mujer en las relaciones laborales y dificultando la corresponsabilidad en las tareas del cuidado de los hijos e hijas menores. A la vista de dicha doctrina, resulta evidente que el plus festivos no está relacionado con la cantidad de horas trabajadas, sino con la penosidad que implica trabajar el día en que socialmente se descansa, circunstancia que dificulta claramente la vida social y familiar, y dicha penosidad, derivada de rotar entre distintos turnos de festivos en lugar de tener horario fijo, es la misma se trabaje a jornada completa o a tiempo parcial. Respecto al plus por exceso en el tiempo de relevo, el mismo tiene por finalidad compensar una circunstancia que se produce puntualmente y que implica la obligación de espera hasta recibir el relevo, siendo esta totalmente independiente de que el tiempo trabajado haya sido a jornada completa o a tiempo parcial. En cuanto a las ADP, los incentivos que regula están vinculados al incremento de las competencias del trabajador y a la mayor capacitación y polivalencia que haya podido adquirir tras el correspondiente programa de formación, por lo que es correcta la pretensión de que su retribución lleva implícita la realización de la actividad y no puede relacionarse con la cantidad de horas que se trabajen ordinariamente, sino con el hecho de que se está recibiendo una formación que facilitará en el futuro la rentabilidad empresarial, además de que existe una clara disponibilidad ajena a la duración de la jornada. En este contexto, debe estimarse que los pluses mencionados deben abonarse en su cuantía completa, sin que puedan ser reducidos proporcionalmente en función de la jornada a tiempo parcial. (*Vid. SAN, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2024, núm. 66/2024, casada y anulada en parte por esta sentencia*).

PONENTE:*Don Félix Vicente Azón Vilas.***SENTENCIA**

Magistrados/as
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
FELIX VICENTE AZON VILAS

Síguenos en...

CASACION núm.: 212/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 700/2025

Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 4 de julio de 2025.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por Don Miguel Ángel Torresano Arellano, abogado, en nombre y representación del Sindicato de Trabajadores de Repsol, STR, por Don José María Trillo-Figueroa Calvo, abogado, en la representación y defensa de la Federación de Industria de la USO (USO Industria), y por Dña. Blanca Liñán Hernández, abogada, en nombre y representación de la sociedad mercantil Repsol Química, S.A., y con adhesión de Doña María Blanca Suárez Garrido, abogada, actuando en nombre y representación de Comisiones Obreras de Industria (CCOO-Industria), a los recursos de casación interpuestos por la representación legal de los Sindicatos Federación de Industria de la USO (USO Industria) y Sindicato de Trabajadores de Repsol, STR, contra la sentencia núm. 66/2024 de 11 de junio de 2024 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 95/2024.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Doña María Blanca Suárez Garrido, abogada, actuando en nombre y representación de Comisiones Obreras de Industria (CCOO-Industria), y Don Miguel Ángel Torresano Arellano, abogado, en nombre y representación del Sindicato de Trabajadores de Repsol, STR, ambos frente al recurso de casación interpuesto por la representación legal de la empresa Repsol Química, S.A.; Dña. Blanca Liñán Hernández, abogada, en nombre y representación de la sociedad mercantil Repsol Química, S.A frente al recurso de casación interpuesto los Sindicatos Federación de Industria de la USO (USO Industria) y frente al interpuesto por Sindicato de Trabajadores de Repsol, STR; Don José María Trillo-Figueroa Calvo, abogado, en representación de la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera-USO Industria, frente al recurso interpuesto por la sociedad mercantil Repsol Química, S.A, y asimismo frente a este último, Dª Mirian Ascensión Calle Gómez, abogada en nombre de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA).

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por Don José María Trillo-Figueroa Calvo, abogado, en la representación y defensa de la Federación de Industria de la USO (USO Industria), se formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que:

«*Se declare el derecho de los trabajadores con reducción de jornada diaria a percibir de manera íntegra los pluses de Turnicidad-Relevos, Festivo, Exceso Tiempo de Relevo y Modulo ADP y no en proporción a la jornada realizada*».

Y en su virtud, se CONDENE A LA EMPRESA a estar y pasar por dicha Declaración.»

SEGUNDO.

Síguenos en...



Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.

Con fecha 11 de junio de 2024, se dictó sentencia núm. 66/2024 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«ESTIMANDO PARCIALMENTE LA DEMANDA INTERPUESTA POR USO contra REPSOL QUÍMICA, a la que se han adherido COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE LA UGT (UGT- FICA), SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES REPSOL-TIR, declaramos el derecho de los trabajadores con reducción de jornada diaria a percibir de manera íntegra los pluses de Turnicidad-Relevos, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración, a la que absolvemos del resto de los pedimentos efectuados en su contra.».

CUARTO.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. - El presente conflicto colectivo afecta a todos aquellos trabajadores de la empresa demandada que se encuentran en situación de reducción de jornada diaria por causas previstas en el art.37.6 E.T

SEGUNDO.- USO tiene implantación en la empresa demandada que explota centros de trabajo en Madrid, Puerto Llano y Tarragona, y rige sus relaciones laborales conforme al XV Convenio colectivo de Repsol Químicas.-conforme-

TERCERO.- La empresa abona a los trabajadores afectados por el presente conflicto los pluses previstos en el Convenio de Turnicidad- Relevos, Festivo, Exceso Tiempo de Relevos y Modulo ADP en proporción a la jornada realizada.- conforme-

CUARTO.- En el Plan de Igualdad del Grupo REPSOL del año 2022 se determina que "En cuanto a las reducciones de jornadas, la mayoría son solicitadas por mujeres. En concreto, en las reducciones por cuidado de hijos, y en las distintas franjas de edad, más del 80% son de mujeres". - el Plan de igualdad obra en el descriptor 32-

QUINTO.- Por USO se han elevado consultas se elevó esta cuestión a la Comisión de Seguimiento de dicho Convenio y a la Comisión de Garantía del X Acuerdo Marco de Repsol.- descriptores 35 y 36.-.

SEXTO.- El día 26 de septiembre de 2023 se celebró intento de mediación ante el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.- descriptor 3- ».

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpusieron recursos de casación por Don Miguel Ángel Torresano Arellano, abogado, en nombre y representación del Sindicato de Trabajadores de Repsol, STR, por Don José María Trillo-Figueroa Calvo, abogado, en la representación y defensa de la Federación de Industria de la USO (USO Industria), y por Dña. Blanca Liñán Hernández, abogada, en nombre y representación de la sociedad mercantil Repsol Química, S.A., y con adhesión de Doña María Blanca Suárez Garrido, abogada, actuando en nombre y representación de Comisiones Obreras de Industria (CCOO-Industria), a los recursos de casación interpuestos por la representación legal de los Sindicatos Federación de Industria de la USO (USO Industria) y Sindicato de Trabajadores de Repsol, STR. Recursos en los que se alegaron los motivos que consideraron, todo cuyo contenido, se da en este lugar por reproducido, y que fueron pertinentemente admitidos a trámite por esta Sala.

SEXTO.

El recurso fue impugnado por Doña María Blanca Suárez Garrido, abogada, actuando en nombre y representación de Comisiones Obreras de Industria (CCOO-Industria), y Don Miguel Ángel Torresano Arellano, abogado, en nombre y representación del Sindicato de Trabajadores de Repsol, STR, ambos frente al recurso de casación interpuesto por la representación legal de la empresa Repsol Química, S.A.; Dña. Blanca Liñán Hernández,

Síguenos en...



abogada, en nombre y representación de la sociedad mercantil Repsol Química, S.A frente al recurso de casación interpuesto los Sindicatos Federación de Industria de la USO (USO Industria) y frente al interpuesto por Sindicato de Trabajadores de Repsol, STR; Don José María Trillo-Figueroa Calvo, abogado, en representación de la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera-USO Industria, frente al recurso interpuesto por la sociedad mercantil Repsol Química, S.A, y asimismo frente a este último, D^a Mirian Ascensión Calle Gómez, abogada en nombre de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA). Y se dan todos y cada uno de los contenidos de dichos escritos, en este lugar, por reproducidos en su integridad.

SÉPTIMO.

Y en el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal del Tribunal Supremo, en el sentido de considerar que procede la desestimación del recurso interpuesto por Repsol Química y la estimación parcial de los recursos de USO y STIR, respecto del "plus festivos" y los incentivos de las acciones de desarrollo profesional (ADP), por los motivos expuestos, que se dan aquí por reproducidos.

SÉPTIMO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 1 de julio de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Contenido y objeto del recurso.

1. La cuestión suscitada en el recurso de casación consiste en determinar si las personas trabajadoras con jornada reducida, ex art. 37.6 ET, tienen derecho a que, con amparo en el art. 12.4 ET y en las cláusulas 3.1 y 4 de la Directiva 97/81 de 15-12-1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, perciban en su integridad los pluses de Turnicidad-Relevos, Festivo, Exceso Tiempo de Relevos y Modulo ADP y no en proporción a la jornada realizada.

2. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 66/2024, de 11/06/2024, Conflicto Colectivo 95/2024, estima parcialmente la demanda y reconoce el derecho del colectivo afectado a percibir en su totalidad el plus de turnicidad-relevos, negando la pretensión respecto a los demás pluses.

Alcanza tal conclusión tras citar nuestra sentencia 1158/2023, de 13-12-2023 (rec. 218/2021), y explicarla extensamente; razona que el plus por turnicidad-relevos retribuye una condición de trabajo independiente del tiempo trabajado compensando la incomodidad de trabajar a turnos, que resulta ser igual para todas las personas trabajadoras, con independencia de que lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. Respecto al plus de festivos entiende que la incomodidad es diferente en función del tiempo que se trabaje, tesis que vendría avalada por la sentencia de esta Sala de 27/06/2018 (recurso 227/2016) y por el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, razón por la que desestima tal pretensión. En cuanto al plus por exceso de tiempo de relevos entiende que en la negociación convencional las partes tuvieron la voluntad de que fuera retribuido en proporción al tiempo trabajado, razón por la que desestima la pretensión en este punto. Por fin, respecto a la retribución de las "acciones de desarrollo profesional" (ADP) entiende que con ella se retribuye a la realización de funciones superiores a las del puesto de trabajo, en razón a la movilidad funcional ascendente del artículo 39.2.2º ET alcanzando la conclusión de que es razonable su retribución en función del tiempo trabajado.

3. Contra dicha sentencia han interpuesto recurso la empresa demandada, REPSOL QUÍMICA, S.A., y también la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA USO (USO Industria) y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE REPSOL (STR), todos ellos en base a un único motivo, articulado al amparo de la letra e) del artículo 207 LRJS. CCOO se ha adherido a los recursos sindicales.

Síguenos en...



4. CCOO, USO, STR y UGT presentan escritos de impugnación del recurso de la empresa y esta última impugna los de ambos sindicatos. El Ministerio Fiscal informó en el sentido de interesar la estimación parcial de los recursos de los sindicatos y la desestimación plena del recurso empresarial.

SEGUNDO. La normativa aplicable al caso.

1. La Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la Unice, el Ceep y la Ces, establece:

«Cláusula 3: Definiciones.

1. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por «trabajador a tiempo parcial» a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable».

«Cláusula 4: Principio de no discriminación

1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de prorata temporis.

3. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán las modalidades de aplicación de la presente cláusula, habida cuenta de la legislación europea y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Cuando existan razones objetivas que lo justifiquen, los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, podrán, en su caso, subordinar el acceso a condiciones de empleo particulares, a un período de antigüedad, una duración del trabajo o condiciones salariales. Deberían reexaminarse periódicamente los criterios de acceso a los trabajadores a tiempo parcial a condiciones de trabajo particulares, habida cuenta del principio de no discriminación previsto en el punto 1 de la cláusula 4».

2. La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, establece:

«Artículo 11. Discriminación

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, o por haber ejercido los derechos previstos en el artículo 9».

3. El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece:

«Artículo 4. Derechos laborales.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral».

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales

Síguenos en...

derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres».

«Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella [...]».

3. El XV convenio colectivo de REPSOL QUÍMICA, SA, establece:

«Artículo 35. Complementos de puesto de trabajo.

1. Turnicidad-Relevos:

El personal en régimen de trabajo a turnos como compensación por el tiempo empleado en el relevo y en su aseo personal, así como por el hecho de trabajar a turnos percibirá el siguiente complemento (valores año 2020): 235,26 euros brutos mes, 2.823,08 euros brutos anuales.

3. Plus festivos:

El personal que trabaje a tres turnos y el que trabaje a dos turnos incluyendo sábados, domingos y festivos, percibirá 45,50 euros brutos mes, 546,02 euros brutos anuales.

6. Exceso tiempo relevo:

El personal que presta servicio en turnos rotativos de dos o tres turnos de ocho horas percibirá anualmente en concepto de exceso tiempo relevo la siguiente cantidad (valor año 2020): 771,52 euros brutos anuales».

TERCERO. Los recursos, empresarial y sindicales, y las correlativas impugnaciones.

1. El recurso empresarial en el primer motivo, articulado al amparo del 207.d) LRJS denuncia infracción de lo dispuesto en el artículo 37.6 del ET, del 3.1, 1281.2, 1282, 1283 y 1285 del Código Civil, y 218.2 de la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil. Pone de manifiesto que, a su entender, la sentencia no se ajusta al ordenamiento jurídico cuando establece que el plus de turnicidad-relevos debe ser abonado íntegramente aun cuando se trabaje a tiempo parcial; a su modo de ver carece de sentido que las partes negociadoras tuvieran la intención de abonar dicho plus completo con independencia del tiempo trabajado, y que no tuvieran dicha intención para el resto de los pluses en discusión. Recuerda que el artículo 37.6 ET establece la reducción de jornada con reducción proporcional del salario. Insiste en que la tesis de la sentencia es incoherente y cita la sentencia del TSJ de Cataluña 3437/2020, de 15/07/2020 (recurso 1204/2020), y la del TSJ de Madrid 764/2020, de 01/02/2023 (recurso 209/2020) y varias más que abonarían las tesis que defiende la empresa.

2. Los recursos de USO y STR denuncian la infracción del art. 4 de la Directiva 97/81/CE, del 11 de la Directiva (UE) 2019/1158, arts. 4.2.c, art. 12.1 y 4, y art.37.6 ET, y art. 35 y Anexo III del convenio de empresa; también el Convenio 175 OIT. Razonan que el plus festivos en la práctica lo que retribuye es la penosidad que supone rotar entre distintos turnos de festivos, en lugar de tener horario fijo, y dicha penosidad es la misma se trabaje a jornada completa o a tiempo parcial; el plus de exceso tiempo de relevo trata de compensar el tiempo que se consume esperando a la llegada de la persona que tiene que efectuar el relevo en el puesto de trabajo, y dicha espera es totalmente independiente de que el tiempo trabajado haya sido de jornada completa o jornada parcial; en cuanto a las ADP en la medida en que retribuyen el esfuerzo de la persona trabajadora para adaptarse a las necesidades organizativas, elevar la productividad, o mejorar la capacidad de cara al futuro, no tiene ningún tipo de relación con la cantidad de horas de trabajo de cada día. Pone de manifiesto que aun cuando el artículo 37.6 ET establezca la reducción del salario proporcional a la reducción de jornada, esta norma ha de ser interpretada de acuerdo con los principios que se establecen en las Directivas comunitarias.

Síguenos en...

Más adelante denuncia la infracción por parte de la sentencia recurrida de los artículos 153 y 163.4 LRJS con cita de la sentencia del pleno de esta Sala 496/2016, de 16/8/06/2016 (recurso 112/2015).

3. La empresa impugna los recursos sindicales, y los sindicatos recurrentes, así como CCOO y UGT, impugnan el recurso empresarial, manteniendo respectivamente las tesis que defienden en su propio recurso y que lógicamente son contrarias a lo expuesto por la otra parte.

4. El Ministerio Fiscal se propone la desestimación del recurso interpuesto por Repsol Química y la estimación parcial de los recursos de USO y STR, respecto del plus festivos y los incentivos de las acciones de desarrollo profesional (ADP).

CUARTO. La solución al debate.

El tema del debate ha sido reiteradamente planteado y resuelto por sentencias esta Sala, entre otras por la sentencia 1028/2024, de 17/06/2024 (Rcud. 851/2022) que explica que la «Sala, como se expone en la sentencia recurrida y también se indica por el Ministerio Fiscal en su informe, ha dictado sentencias en las que fueron objeto de análisis el alcance del art. 37.6 del ET en relación con determinados conceptos retributivos que los trabajadores o sus representantes reclamaban que fueran abonados íntegramente y no en la parte proporcional a la reducción de jornada que por guarda legal estuvieran disfrutando». Para añadir a continuación que, «La STS 623/2019, de 11 de septiembre (rec. 59/2018) claramente vino a delimitar el alcance del art. 37.6 del ET, vinculando la disminución proporcional del salario solo a aquellos complementos que vengan vinculados a la duración de la jornada. Así dijo que "La 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" (artículo 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».

Como correctamente señala el informe del Ministerio Fiscal, la misma tesis se mantiene en las sentencias de 17/07/2024 (recurso 204/2022), y la 795/2022, de 04/10/2022 (Rcud. 574/2019): en todas ellas la tesis es que la retribución proporcional va referida tan solo a aquellos conceptos retributivos que tengan que ver con la cantidad de horas trabajadas, pero no aquellos otros que se abonen en función de otros parámetros como puede ser la penosidad, la disponibilidad o cualquier otra variable relacionada con el puesto de trabajo diferente de aquella primera, debiendo insistirse en que debe pagarse completo cualquier plus que retribuya el trabajo con independencia de la duración de la jornada.

Recientemente es relevante la sentencia 533/2025, de 04/06/2025 (Rcud 4793/2023) en la que se estudia un supuesto de reducción de jornada por razones de guarda legal por el cuidado directo de un menor de doce años, y se resuelve que la persona trabajadora que continúa realizando turnos tiene derecho a percibir el importe íntegro del plus global del turno; en ella además se introduce la perspectiva de género y, previa cita de las sentencias 303/2025, de 8 de abril (rcud 2447/2023) y 4/2025, de 14 de enero (rcud 1038/2023), en que se estudia un supuesto de reducción de jornada por razones de guarda legal, y se concluye «que la persona trabajadora que sigue prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche, tiene derecho a percibir el importe íntegro del plus global del turno», se razona lo siguiente:

«3. Esta interpretación es acorde con lo preceptuado en el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que regula, precisamente, la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, declarando lo siguiente:

«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».

A estos efectos, es interesante destacar que las SSTC 153/2021, de 13 de septiembre (rec 1797/2020) y 3/2007, de 15 de enero (rec 6715/2003), reconocieron la dimensión constitucional de los derechos asociados a la maternidad, refiriéndose expresamente al

Síguenos en...



derecho a la reducción de jornada por guarda legal previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, por aplicación del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las mujeres trabajadoras, conforme al artículo 14 de la Constitución y, del derecho a la protección a la familia y a la infancia, contemplado en el artículo 39 del texto constitucional.

Conviene tener presente que, si bien es cierto que nuestro ordenamiento jurídico reconoce el derecho a la reducción de jornada por guarda legal tanto a los hombres como a las mujeres, son más numerosas las mujeres que solicitan y permanecen con reducción de jornada por el cuidado de los hijos e hijas menores de doce años, que los hombres que se acogen a esta posibilidad, lo que puede dificultar la promoción laboral y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, acentuando la situación de desventaja de la mujer en las relaciones laborales y, dificultando la corresponsabilidad en las tareas del cuidado de los hijos e hijas menores. En esta línea, se pronunció la STC 79/2020, de 2 de julio (rec 500/2019)».

A la vista de dicha doctrina, resulta evidente que el plus de turnicidad-relevo no está relacionado con la cantidad de horas trabajadas, sino con la penosidad que implica el trabajo a turnos, tengan estos mayor o menor duración en función de que se trabaje a jornada completa o reducida; respecto al plus por exceso en el tiempo de relevo, el mismo tiene por finalidad compensar una circunstancia que se produce puntualmente, y que implica la obligación de espera hasta recibir el relevo, tanto para quienes trabajan a jornada completa, como para quienes lo hacen a tiempo parcial; lo mismo ocurre con el plus de festivos el cual, con independencia de la duración de la jornada y los turnos, retribuye la penosidad que implica trabajar el día en que socialmente se descansa, circunstancia que dificulta claramente la vida social y familiar, sentencia de 24/07/2007 (recurso 73/2006); respecto a la ADP, como bien señala el informe del Ministerio Fiscal, de «la mera lectura del Anexo, se desprende que los incentivos que regula están vinculados al incremento de las competencias del trabajador y a la mayor capacitación y polivalencia que haya podido adquirir tras el correspondiente programa de formación», por lo que es correcta la pretensión de los recursos sindicales en el sentido de que su retribución lleva implícita la realización de la actividad y no puede relacionarse con la cantidad de horas que se trabajen ordinariamente, sino con el hecho de que se está recibiendo una formación que facilitará en el futuro la rentabilidad empresarial, además de que existe una clara disponibilidad ajena a la duración de la jornada.

A la vista de la doctrina citada, y en atención a las normas legales y convencionales aplicables, el recurso empresarial debe ser desestimado lo que implica que se mantiene la declaración de que el plus de turnicidad-relevo debe ser abonado en su totalidad con independencia de que el trabajo se preste a tiempo parcial por reducción de jornada en virtud del artículo 37.6 ET, o a jornada completa; asimismo deben ser estimados los recursos sindicales en el sentido de que el plus por exceso en el tiempo de relevo, el plus de festivos y la retribución por ADP deben también abonarse en su cuantía completa sin que puedan ser reducidas proporcionalmente en función de la jornada a tiempo parcial.

Lo anteriormente expuesto, de conformidad parcial con lo informado por el Ministerio Fiscal, nos lleva a desestimar el recurso empresarial y estimar los de USO y STR revocando en parte la sentencia recurrida.

Todo ello sin imposición de costas, a tenor del art. 235 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 interpuesto por la letrada Blanca Liñán Hernández en nombre y representación de REPSOL QUÍMICA, S.A.

2. Estimar los recursos interpuestos por los letrados José María Trillo-Figueroa Calvo, en representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA USO, y Miguel Ángel Torresano Arellano, en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES DE REPSOL.

3. Casar y anular en parte la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 66/2024, de 11/06/2024, Conflicto Colectivo 95/2024.

4. Declarar que el que el plus por exceso en el tiempo de relevo, el plus de festivos y la retribución por ADP deben también abonarse en su cuantía completa a quienes prestan servicios en jornada reducida al amparo del art. 37.6 ET, sin que puedan ser reducidas proporcionalmente a la jornada a tiempo parcial.

Síguenos en...

5. Mantener el resto de la parte dispositiva de la sentencia recurrida y en consecuencia estimar la demanda origen del proceso.

6. Sin imposición de costas en el presente recurso. Se acuerda la pérdida del depósito realizado por la empresa 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...

