Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 15 (2º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 187-199

Reducción de jornada por guarda legal y derecho a la percepción íntegra del complemento de turnicidad
Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 5/2025, de 14 de enero de 2025 (Recud. 963/2024)

Reduced working hours and entitlement to full shift allowance
[Commentary on Supreme Court Judgment 5/2025 of 14 January 2025 (Case No. 963/2024)]

Sarai Rodríguez González *Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de La Laguna
https://orcid.org/0000-0003-0858-4437

Sumario

1. LA CONCRECIÓN DE LA «DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DEL SALARIO» EN LOS SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL
2. SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO
3. LAS SENTENCIAS DICTADAS EN EL PROCEDIMIENTO
4. EL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA
5. CLAVES DE LA SENTENCIA: INCIDENCIA DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA EN LA PERCEPCIÓN DEL COMPLEMENTO SALARIAL DE TURNICIDAD
6. LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROCESO DE ENJUICIAMIENTO
7. A MODO DE CONCLUSIÓN
8. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 01/05/2025
Fecha Revisión: 09/05/2025
Fecha Aceptación: 02/06/2025

Cita Sugerida: RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: «Reducción de jornada por guarda legal y derecho a la percepción íntegra del complemento de turnicidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 5/2025, de 14 de enero de 2025 (Recud. 963/2024)». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 15 (2025): 187-199.

Resumen

La sentencia del Tribunal Supremo de 14 de enero de 2025 (Recud. 963/2024), objeto del presente comentario, examina la incidencia de la reducción de jornada por cuidado de menor de doce años en la percepción de los complementos salariales. En ella se reitera el criterio jurisprudencial que distingue entre los complementos salariales que deben reducirse proporcionalmente en función de la disminución del tiempo de trabajo y aquellos cuya naturaleza no guarda relación directa con la duración de la jornada. Asimismo, se destaca la necesidad de aplicar la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del régimen retributivo en estos casos para evitar posibles situaciones de discriminación indirecta sobre las mujeres, principales solicitantes de esta medida de conciliación de la vida laboral y familiar.

La Sala de lo Social confirma que el plus de turnicidad constituye un complemento salarial destinado a compensar la especial penosidad asociada a la prestación de servicios en régimen de turnos rotatorios. Al no estar vinculado a la duración de la jornada, dicho complemento debe abonarse íntegramente en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora, pese a haber reducido su jornada, continúa sujeta al sistema de turnos.

Palabras clave

Reducción de jornada por guarda legal; trabajo a turnos; conciliación de la vida laboral y familiar; perspectiva de género.

Abstract

The Judgment of the Supreme Court dated 14 January 2025 (Case No. 963/2024), which is the subject of the present commentary, examines the impact of reduced working hours due to the care of a child under the age of twelve on the entitlement to salary supplements. In this ruling, the Court reiterates the established judicial doctrine that distinguishes between those salary supplements which must be reduced proportionally in accordance with the reduction in working time, and those whose nature bears no direct relation to the duration of the working day. The judgment also underscores the need of of apply a gender perspective in the interpretation and implementation of the remuneration framework in such cases, in order to prevent potential instances of indirect discrimination against women, who represent the majority of individuals exercising this right to reconcile work and family life.

The Labour Chamber confirms that the shift allowance constitutes a salary supplement intended to compensate for the hardship associated with working in rotating shifts. As it is not linked to the number of hours worked, this supplement must be paid in full in cases where the employee, despite having reduced their working hours, remains subject to the shift system.

Keywords

Reduction in working hours for reasons of legal guardianship; shift work; work–life balance; gender perspective.

1. LA CONCRECIÓN DE LA «DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DEL SALARIO» EN LOS SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

El derecho a la reducción de jornada por guarda legal se encuentra regulado en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET)[1], que faculta a las personas trabajadoras que tengan que encargarse del cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad, a reducir su jornada de trabajo diaria —y posterior concreción horaria *ex* art. 37.7, párrafo primero ET— entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este mismo derecho asiste a las personas trabajadoras en los supuestos en que deban ocuparse «*del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida*».

Salvo previsión convencional que mejore el régimen previsto legalmente, la reducción de jornada por guarda legal implica, para la persona trabajadora que ejerce este derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, un coste económico directo derivado de la disminución que experimenta el salario en función del porcentaje de reducción de la jornada por el que se haya optado. La intensidad del impacto de este efecto reductor sobre la retribución percibida también dependerá de la duración de la medida y de la naturaleza de los complementos retributivos que percibe la persona trabajadora[2].

A los efectos de concretar el alcance de la disminución retributiva, el artículo 37.6 del ET adopta el criterio de la proporcionalidad: el salario se reduce en la misma proporción que la jornada. Esta norma encaja con la previsión del principio *prorrata temporis* reconocido en 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[3], «como criterio idóneo para el respeto del principio de igualdad de trato de los trabajadores comparables a tiempo completo y a tiempo parcial y por cuanto los que reducen jornada por guarda legal no completan la jornada ordinaria sino que disfrutan una inferior» [FJ 2 in fine, SAN 544/2021, de 23 de marzo (Rec. 309/2020)].

En todo caso, la reducción de jornada no afecta a otros derechos laborales de la persona trabajadora que se mantienen inalterados, como es el caso de la duración del período de vacaciones o el disfrute de los permisos retribuidos previstos legal o convencionalmente[4]. Además, debe señalarse la posibilidad de que, en el ámbito de la negociación colectiva, los convenios colectivos pueden actuar como normas más favorables, en virtud de lo establecido en el artículo 3.3 del ET. Así, podría pactarse que el ejercicio de la reducción de jornada no suponga una disminución salarial, configurándose de facto como una especie de permiso retribuido durante el tiempo en que se ejerza este derecho de conciliación.

Partiendo de la premisa de que la reducción salarial debe guardar estricta proporcionalidad con la disminución de jornada, la cuestión que debe resolverse es si tal ajuste retributivo se extiende de manera indiscriminada a todos los conceptos reflejados en nómina (salario base, complementos salariales, complementos de naturaleza extrasalarial, pagas extraordinarias, entre otros). Al respecto,

[1] 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 (BOE núm. 255, de 24 de octubre).

[2] Areta Martínez, M.: «El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución, en las prestaciones de Seguridad Social y en la economía familiar», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm.10, 2024, p. 70.

[3] DOCE núm. 14, de 20 de enero de 1998.

[4] Areta Martínez, M.: «El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución…op.cit., p. 68.

tanto la jurisprudencia como la doctrina judicial han coincidido al señalar que la minoración del salario derivada del ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal no afecta de forma automática a la totalidad de las percepciones económicas de la persona trabajadora puesto que el salario no puede ser considerado de manera genérica o indiferenciada. Por tanto, para precisar el alcance de la disminución proporcional, resulta imprescindible atender a la naturaleza de cada concreto concepto retributivo, valorando su vinculación efectiva a la prestación laboral reducida[5]. La magnitud del impacto económico derivado de la reducción de jornada por guarda legal se encuentra directamente vinculada no solo al porcentaje de reducción acordado, sino, de manera igualmente significativa, al número y a la naturaleza de los conceptos retributivos cuya cuantía se ve legal o convencionalmente sujeta a una reducción proporcional. En efecto, cuanto mayor sea el número de complementos salariales afectados por dicha proporcionalidad, más intensa será la repercusión que dicha medida produzca sobre la retribución global de la persona trabajadora[6].

En reiteradas ocasiones, la doctrina jurisprudencial ha establecido de manera categórica que el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por razones de guarda legal o de cuidado de familiares no puede implicar para la persona trabajadora un perjuicio que exceda de aquel expresamente contemplado en la norma, esto es, la disminución proporcional de su retribución. En este sentido, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia núm. 623/2019, de 11 de septiembre (Rec. 59/2018), ha determinado 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» y, en consecuencia, la «disminución proporcional del salario» ha de afectar al salario base y a aquellos complementos salariales cuya cuantía esté intrínsecamente vinculada a la duración o extensión temporal de la jornada laboral, como es el caso, entre otros, del complemento de productividad[7] o la prima variable de conducción de los maquinistas que se abonan en función del tiempo de prestación efectiva de los servicios[8].

En sentido inverso, deben excluirse de la reducción proporcional aquellas percepciones económicas cuyo devengo no se encuentre vinculado de manera directa al tiempo de trabajo efectivamente realizado. En otras palabras, la disminución proporcional del salario no alcanza a los complementos salariales que no sean susceptibles de medición en relación con la duración de la jornada. Se garantiza así la conservación de los conceptos retributivos que permanecen inalterados pese a la minoración del tiempo de trabajo, tales como las percepciones extrasalariales o los complementos salariales no ligados a la duración de la jornada (pluses por transporte, distancia o cualquier otro concepto que no dependa del número de horas al día efectivamente trabajadas).

La cuestión central que resuelve la sentencia objeto del presente comentario consiste en determinar si la reducción de jornada ejercida por razones de guarda legal para el cuidado directo de un menor de doce años conlleva una reducción proporcional en la cuantía del complemento de turnicidad en los casos en que la persona trabajadora continúa prestando servicios en turnos rotativos

[5] En este sentido, STSJ de Cantabria núm. 663/2021, de 15 de octubre (Rec. 597/2021); y STSJ de Cantabria núm. 373/2023, de 19 de mayo (Rec. 244/2023).

[6] Un análisis exhaustivo del impacto económico de la reducción de jornada en Areta Martínez, M.: «El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución…op. cit., pp. 68-80.

[7] STS núm. 623/2019, de 11 de septiembre (Rec. 59/2018).

[8] La STS 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».

de mañana, tarde y noche, o si, por el contrario, dicho complemento debe abonarse en su integridad. A tal efecto, se examina la configuración del citado complemento retributivo en el convenio colectivo aplicable, valorando el eventual impacto que la reducción de jornada pudiera tener sobre su cuantía.

2. SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La Sentencia 4/2025 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 14 de enero de 2025 (Rec. 963/2024), de la que fue ponente Juan Molins García-Atance, examina el supuesto de una trabajadora que ha venido prestando servicios con categoría de mando intermedio en REPSOL PETRÓLEO, S.A. desde el 24 de junio de 2006, percibiendo un salario bruto de 3.075,7 euros mensuales con prorrata de pagas extra.

La trabajadora solicitó reducción de jornada para el cuidado de menor de doce años del 50% de su jornada anual en los años 2019 y 2020 manteniendo sus turnos rotativos de trabajo de mañana, tarde y noche (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).

La empresa le reduce la jornada en el modo solicitado y procede a disminuir toda su retribución de modo proporcional, incluyendo el plus de turnicidad. El citado plus global de turno estaba regulado en el art. 43 del XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, S.A.[9] indicando lo 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 trabajadora solicita a la empresa el abono íntegro del plus de turnicidad al completo, argumentando que, a pesar de haber reducido su jornada diaria al 50%, continúa presentando sus servicios el mismo número de días y turnos que realizaba a jornada completa. Dicha solicitud fue rechazada por la empresa al entender que, durante el periodo de reducción de jornada por guarda legal, la trabajadora no tiene derecho a percibir la cuantía íntegra del complemento de turnicidad, sino

[9] BOE núm. 50, de 28 febrero 2023.

la cuantía reducida de manera proporcional a la jornada realizada. La empresa considera que debe prevalecer el principio general de proporcionalidad (*prorrata temporis*) y el salario ha de guardar la necesaria correspondencia con la duración de la jornada, de modo que la cuantía de los complementos debe reducirse en la misma proporción que la jornada, es decir, un 50 %.

En definitiva, la cuestión de fondo que se dilucida consiste en determinar la forma en que se articula y concreta la «*disminución proporcional del salario»* cuando se ejerce el derecho a la reducción de jornada por guarda legal prevista en el artículo 37.6, primer párrafo, del ET y, en concreto, si esta reducción de jornada implica una disminución proporcional del complemento salarial correspondiente al régimen de turnicidad o, por el contrario, debe percibirse ese plus en su integridad.

3. LAS SENTENCIAS DICTADAS EN EL PROCEDIMIENTO

La sentencia de 29 de noviembre de 2021 dictada por el del Juzgado de lo Social de Madrid, núm. 38 (proc. 250/2021) desestimó la demanda de la trabajadora en la que exigía el derecho a percibir de forma íntegra el plus global del turno previsto en el artículo 43 del XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, S.A., declarando que la reducción diaria de la jornada del 50% por razones de guarda legal por cuidado directo de un menor de doce años, aun cuando la trabajadora sigue prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche, conlleva una reducción proporcional de la cuantía del complemento de turnicidad.

Recurrida dicha sentencia en suplicación por la actora, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 741/2022 de 22 de diciembre (Rec. 375/2022), de la que fue ponente María Concepción Morales Vallez, revoca la de instancia y estima el recurso interpuesto reconociendo el derecho de la trabajadora a percibir de forma íntegra el plus global del turno. En consecuencia, se condenó a la empresa al abono de la cantidad de 5.557,44 euros, por el período comprendido entre el mes de febrero de 2019 y el mes de enero de 2021, cantidad incrementada con la mora *ex* artículo 29.3 del LET.

En el recurso de suplicación, la trabajadora reitera que la reducción de su jornada tiene carácter diario, de modo que acude a su puesto de trabajo los mismos días que el resto de sus compañeros que no tienen reducida la jornada. Asimismo, alega que presta servicios en los mismos turnos —de mañana, tarde y noche—, que realiza el mismo régimen de relevos, aunque con una distribución horaria distinta, y que el tiempo de solape en el relevo de turnos es equivalente al del personal con jornada ordinaria.

La Sala de los Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid analiza la naturaleza del plus global de turnicidad previsto en el artículo 43 del citado Convenio Colectivo y la posible aplicación del principio de proporcionalidad con la jornada laboral. Partiendo de la premisa de que «lo que retribuye el plus global del turno es la mayor penosidad que supone para la persona trabajadora el rotar entre distintos turnos de trabajo, especialmente cuando uno de esos turnos es nocturno, en lugar de tener un horario fijo», la sentencia establece que «lo que ha de determinarse, para excluir el principio *prorrata temporis,* es si la intensidad de la circunstancia que el complemento pretende compensar es inmune al tiempo de prestación de servicios, esto es, a que la jornada sea reducida o completa. Pero incluso cuando la jornada sea reducida la afectación no parece igual según cómo se aplique la reducción de la jornada anual, esto es, si la reducción consiste en dejar de trabajar días y turnos completos o si consiste en trabajar los mismos turnos y días, pero menos horas en cada uno».

Por tanto, la sentencia considera imprescindible diferenciar dos escenarios en los supuestos de reducción de jornada: a) casos en que la reducción consiste en dejar de trabajar días y turnos

completos; y b) supuestos en que la reducción del tiempo de trabajo 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. A partir de esta distinción, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid establece que «si la reducción del tiempo de trabajo implica trabajar menos días, ello con toda obviedad 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 *prorrata temporis* resulta entonces adecuada». En cambio, para el segundo supuesto, en los casos en que la reducción del tiempo de trabajo 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 Sala concluye que «la penosidad ocasionada por la turnicidad será idéntica, y (…) la aplicación del principio *prorrata temporis* (…) sería inadecuada» (FJ único).

En consonancia con esta línea argumental y constando debidamente acreditado que la trabajadora presta sus servicios durante el mismo número de días y turnos que correspondería a su jornada completa, y que tan solo ha reducido su jornada diaria al 50%, la Sala concluye que la exposición a la penosidad inherente al sistema de turnicidad durante la reducción de jornada permanece inalterada, por lo que resulta inadecuada aplicación del principio *prorrata temporis* para la determinación del complemento salarial afectado. De este modo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirma el criterio mantenido en sus sentencias 351/2022, de 8 de abril (Rec. 1133/2021) y 211/2022, de 14 de marzo (Rec. 939/2021).

4. EL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

Disconforme con la solución alcanzada por la sentencia de suplicación, la empresa presenta recurso de casación para la unificación de doctrina, argumentando que la reducción de jornada por guarda legal debe conllevar una reducción proporcional de la retribución del plus global del turno.

En la fundamentación del recurso, la empresa sostiene que, durante el periodo de reducción de jornada por guarda legal, la cuantía del plus global de turnicidad se reduce de manera proporcional a la jornada realizada, es decir, un 50 %. La empresa considera que debe prevalecer el principio general de proporcionalidad (*prorrata temporis)* y el salario ha de guardar la necesaria correspondencia con la duración de la jornada.

A efectos de admisión del recurso de casación para la unificación de doctrina, la empresa invoca de contraste la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 764/2020, de 16 de septiembre (Rec. 209/2020), de la que fue ponente Fernando Muñoz Esteban, que declaró que la reducción de jornada del art. 37.6 y 7 del ET conlleva la reducción proporcional del salario y dicha reducción afecta a todas las partidas retributivas que componen el salario, incluido el complemento de turnicidad, aun cuando la trabajadora siga prestando servicios en turnos[10].

En el supuesto de hecho de la sentencia de contraste, la actora prestaba servicios en turnos de mañana, tarde y noche y, tras solicitar una reducción de jornada por cuidado de menor de doce años manteniendo sus turnos de trabajo, se disminuyó toda su retribución de forma proporcional, incluyendo el plus de turnicidad. La Sala 4ª del TS aprecia la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la invocada como término de comparación, ya que existe identidad:

[10] Argumenta la sentencia que «esgrimir como fundamento de la persistencia de la mayor onerosidad que supone trabajar a turnos, cede a la exigencia de la neutralidad económica que la norma prevé para el empresario, neutralidad que se vería desequilibrada si se tuviera que contratar otro trabajador a tiempo parcial y además mantener parte de la remuneración del que pide permiso al 100% de su precio. Y ello por cuanto tras dicha reforma puede el trabajador solicitar no ya la reducción de jornada, sino la adecuación de la misma sin reducción salarial por el cauce del artículo 34.8 ET»(FJ único).

a) En los hechos probados, puesto que se trata de trabajadoras que prestaban servicios en turnos de mañana, tarde y noche y que solicitaron la reducción de jornada dentro de cada uno de esos turnos. En ambos supuestos la empresa les abonó el plus de turnicidad en proporción a la jornada reducida.

b) En las pretensiones, puesto que ambas trabajadoras reclaman el abono íntegro del complemento de turnicidad.

c) Y, además, los fallos son contradictorios: en la sentencia recurrida se declara el derecho al abono íntegro del complemento de turnicidad, mientras que en la sentencia de contraste se declara la reducción de la cuantía del complemento de turnicidad en proporción a la reducción de la jornada.

Además, aclara la sentencia que 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.

5. CLAVES DE LA SENTENCIA: INCIDENCIA DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA EN LA PERCEPCIÓN DEL COMPLEMENTO SALARIAL DE TURNICIDAD

En la fundamentación jurídica de la sentencia objeto de este comentario, la Sala de lo Social efectúa un detenido recorrido por la doctrina jurisprudencial, examinando diversas resoluciones en las que se ha abordado la interpretación del artículo 37.6 del ET, particularmente en lo que respecta a la incidencia de la reducción de jornada por guarda legal sobre determinados conceptos retributivos cuya percepción íntegra se pretendía, frente al criterio empresarial de ajuste proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El Alto Tribunal ha dejado sin efecto la práctica empresarial consistente en minorar el importe de complementos salariales como los de asistencia y puntualidad o los incentivos de absentismo en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal[11]. Tal como se deriva de la doctrina del Tribunal Supremo, especialmente recogida en la STS 795/2022, de 4 de octubre (Recud. 574/2019) y en la STS 1028/2024, de 17 de julio (Recud. 851/2022), tales complementos no dependen del número de horas trabajadas, sino que su devengo obedece al estricto cumplimiento de la obligación de asistencia al puesto de trabajo y del horario, sin ausencias injustificadas, retrasos o salidas anticipadas, circunstancias cuya concurrencia no queda alterada por la reducción de jornada, debiendo, por tanto, abonarse íntegramente[12].

Así, se determina que para la percepción íntegra del complemento de asistencia «el único requisito que se exige es no faltar al trabajo, de manera que, si se asiste al trabajo, durante la jornada que cada persona trabajadora tenga, se adquiere la prima de asistencia» (FJ segundo.3, STS 1028/2024). Se aprecia con claridad que se trata de un concepto retributivo que no está vinculado a la realización de la jornada sino a la asistencia al trabajo como medida para fomentar el no absentismo, de modo que si la persona trabajadora no incurre en ausencias injustificadas al puesto de trabajo tendrá derecho a percibir íntegramente el incentivo establecido a tal efecto.

[11] García Romero, B.: «Reducción de jornada por guarda legal y complemento salarial de asistencia y puntualidad», *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL),* núm. 10, 2022.

[12] En el mismo sentido, SAN núm. 90/2023, de 10 de julio (Rec.129/2023). Igualmente, resulta pertinente hacer referencia la STS 868/2017, de 10 de noviembre (Rec. 188/2016) que reconoció el derecho de las personas trabajadoras a tiempo parcial a percibir en su integridad el plus de asistencia, considerando que dicho plus retribuye la asistencia al trabajo, sea a jornada completa o parcial.

En idéntico sentido, el abono de la prima de puntualidad depende exclusivamente de la llegada al trabajo a la hora exigida y la salida a la hora marcada en función del horario que tenga asignado la persona, con independencia de si su jornada es o no reducida. Por tanto, «una persona trabajadora con jornada reducida que asista al trabajo y cumpla su horario tiene que tener lógicamente el derecho a percibir un complemento que incentiva, precisamente, el cumplimiento de la jornada y del horario» (FJ 3, apartado tercero, STS 795/2022).

La reducción de jornada por guarda legal tampoco comporta la disminución proporcional de otros complementos salariales que, al igual que el de asistencia y puntualidad, no se vinculan a la duración cuantitativa de la jornada prestada. Tal es el caso del complemento salarial de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo[13], que tiene por objeto compensar los inconvenientes del trabajo en el sistema de turnos rotatorios y solo procede su abono a las personas trabajadoras que prestan el trabajo a turnos en la modalidad que determina el convenio colectivo para su devengo[14]. Además, debe tenerse en cuenta que la organización de los turnos rotativos hace más gravosa la prestación de servicios, generando un impacto negativo en la vida personal de la persona trabajadora y dificultando considerablemente la conciliación de su vida laboral y familiar.

Así lo ha venido considerando el Tribunal de Justicia de Cantabria en distintos pronunciamientos en los que ha tenido la ocasión de dilucidar el impacto económico de la reducción de jornada en los complementos salariales de turnicidad[15], al indicar que el plus de turnicidad-relevos es un complemento salarial que está ligado a la normativa de prevención de riesgos laborales y retribuye el exceso de tiempo empleado por las personas trabajadoras en el aseo personal y que es independiente de que el trabajo sea a tiempo completo o parcial. Lo mismo ocurre con el plus del exceso en el tiempo de relevo, que retribuye el tiempo adicional que la persona trabajadora permanece en su puesto de trabajo en tanto llega el siguiente turno (tiempo de espera), y que tampoco varía en función del tipo de contrato (a tiempo completo o parcial).

Ahora bien, ¿puede sostenerse esta afirmación de manera categórica o resulta necesario hacer un análisis caso por caso? Para dar respuesta a este interrogante es preciso valorar si el complemento de turnicidad podría estar configurado en el convenio colectivo atendiendo a criterios que evidencien su vinculación con el tiempo de trabajo efectivamente realizado. A estos efectos, resulta clarificador el matiz apuntado en la sentencia del TSJ de Cantabria núm. 373/2023, de 19 de mayo de 2023 (Rec. 244/2023) al indicar que, aun admitiendo que los complementos salariales de relevo y turnicidad pudieran ser objeto de medición, «la reducción de sus respectivos importes, en atención a la jornada reducida por razón de guarda legal realizada, solo estaría justificada en el caso de que supusiera el empleo de un menor tiempo en el relevo, esto es, en el tiempo adicional de permanencia en el puesto de trabajo en tanto no llega el trabajador del siguiente turno; o en el tiempo empleado para el aseo personal a la salida del turno. Pero no cuando el tiempo sea el mismo que el que emplean los trabajadores a tiempo completo (…), pues, en caso contrario, se quebraría el principio de igualdad de trato entre unos y otros trabajadores sin causa que lo justifique» (FJ 2.3)[16].

[13] Los complementos de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo en los términos contemplados en el artículo 35.1 del Convenio Colectivo de la empresa Repsol Química, S.A. (BOE núm. 40, de 16 febrero 2023).

[14] La escueta regulación del legal del artículo 36.3 ET suele ser completada, sobre todo en aquellos sectores en los que la actividad empresarial se realiza en procesos continuos, por el convenio colectivo, que se ocupa de determinar el número y horario de los turnos, las reglas de rotación a lo largo de la semana, el mes o el año, el régimen de descanso semanal de las personas trabajadoras afectadas, etc. (STS de 20 de enero de 2010, Rec. 1849/2009)

[15] SSTSJ de Cantabria núm. 373/2023, de 19 de mayo de 2023 (Rec. 244/2023), núm. 370/2020, de 14 de mayo (Rec. 198/2020) y 536/2021, de 14 de julio (Rec. 461/2021).

[16] Un comentario a esta sentencia en Areta Martínez, M.: «¿La reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada la disminución proporcional de los complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo?», *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL),* núm. 9, 2023. En idéntico sentido, SSTSJ de Cantabria núm. 370/2020, de 14 de mayo (Rec. 198/2020), núm. 536/2021, de 14 de julio (Rec. 461/2021), núm. 663/2021, de 15 de octubre

En la sentencia objeto de este comentario, la Sala de lo Social examina la regulación del plus global de turno prevista en el artículo 43 del XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A., y concluye el plus de turnicidad controvertido tiene por objeto compensar «la penosidad que debe soportar una persona trabajadora que no presta servicios en el mismo turno de mañana, tarde o noche, sino que, rota de turno, con el trastorno que ello conlleva respecto del ritmo circadiano». En el caso concreto, aunque la trabajadora ha ejercido su derecho a la reducción de jornada en un 50% por razones de guarda legal, continúa prestando servicios en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, al haberse concretado la reducción de su jornada dentro de cada uno de los turnos. Por ello, y considerando que el plus de turnicidad es un complemento salarial que no está vinculado a la duración de jornada sino a la prestación de servicios en turnos distintos y sucesivos, la sentencia resuelve que «debe abonarse en su integridad» (FJ 4, apartado segundo).

En definitiva, subsiste el derecho a percibir el importe íntegro del complemento de turnicidad cuando la reducción de jornada por guarda legal se traduce únicamente en una disminución del número de horas trabajadas dentro de cada turno, sin que se altere el número de días efectivamente trabajados ni la rotación entre turnos. En cambio, la reducción de jornada podría justificar una disminución proporcional del complemento en aquellos supuestos en que implique una reducción del número de días de prestación de servicios y, en consecuencia, una menor exposición a la rotación de turnos que dicho plus está destinado a compensar.

6. LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROCESO DE ENJUICIAMIENTO

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo completa su razonamiento señalando expresamente la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el supuesto enjuiciado (FJ 4, apartado tercero). La perspectiva de género es un criterio de interpretación de obligada integración en los pronunciamientos judiciales y es acertada la alusión en este caso toda vez que el colectivo fundamentalmente afectado por la reducción de jornada por guarda legal de menores de doce años es el de las mujeres.

La integración de la dimensión de género en la actividad judicial no constituye una opción o buena práctica jurisdiccional, sino un auténtico mandato legal imperativo derivado tanto de la legislación nacional como de los compromisos internacionales asumidos por nuestro país[17]. Este principio se configura como un parámetro resolutorio vinculante para el Poder Judicial en virtud de su sometimiento al imperio de la ley (art. 117 CE)[18], de conformidad a lo establecido en los artículos

(Rec. 597/2021); y SSTSJ de Madrid núm. 874/2021, de 20 de octubre (Rec. núm. 743/2021; y núm. 462/2023, de 10 de mayo (Rec.1220/2022).

[17] En el ámbito internacional debe destacarse la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por España en 1983. En concreto, la referencia contenida en el artículo 15.2 in fine en la que se impone la obligación de dispensar igualdad de trato a hombres y mujeres en todas las etapas del procedimiento judicial y, en particular, el art. 11 relativo a la prohibición de discriminación en el trabajo y la protección social hace mención específica al orden social de la jurisdicción. Además, debe indicarse que el Comité de la CEDAW impulsa el «principio de diligencia debida» de los Estados en la acción de garantía efectiva de la igualdad de género y en él se apoyan los Tribunales para integrar la perspectiva de género en la función jurisdiccional. Sus Recomendaciones y decisiones son vinculantes para los tribunales españoles ex art. 96 CE. Especial mención merecen la Recomendación general núm. 28, de 16 de diciembre de 2010, relativa a las obligaciones básicas de los Estados Partes en virtud del artículo 2 de la Convención; y la Recomendación General núm. 33 del Comité de la CEDAW de 3 de agosto de 2015, sobre el acceso de las mujeres a la justicia, que subraya la importancia de asegurar que los profesionales del sistema de justicia tramiten los casos teniendo en cuenta las cuestiones de género con el fin de garantizar la «buena calidad de los sistemas de justicia». Ampliamente, Poyatos I Matas, G.: *Juzgar con perspectiva de género en el orden social*, Aranzadi, Navarra, 2022.

[18] Jiménez Hidalgo, A.: «Juzgar con perspectiva de género en la jurisdicción de lo Social. ¿Es necesaria una reforma legislativa?», *Revista de la Comisión de lo social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 197, 2019, p. 33;

9.2, 10.2, 14 y 96.1 CE, en relación con los artículos 4 y 15 de Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)[19], así como los artículos 4 bis y 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial[20], y que deberán aplicar para contribuir a erradicar las discriminaciones por razón de sexo y género con el fin de garantizar el derecho fundamental a la igualdad[21].

El principio o canon hermenéutico de perspectiva de género y su aplicación particular en la rama de lo social supone la transversalización (real) del principio de igualdad (*gender mainstreaming*), tal y como preceptúa el art. 4 de la LOI al establecer que «*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*». En consecuencia, juzgar con perspectiva de género supone aplicar el Derecho con equidad de género, constituyendo así «una metodología de análisis de la cuestión litigiosa, que debe desplegarse en aquellos casos en los que se involucren relaciones de poder asimétricas o patrones estereotípicos de género y exige la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, en la búsqueda de soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género»[22]. Asimismo, la LOI compromete al conjunto de poderes públicos en virtud de la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 15) y de una serie de criterios de actuación (art. 14).

Sin duda, el Poder Judicial se considera una pieza clave del sistema de garantías que permite asegurar la efectividad del derecho a la igualdad por razón de sexo erradicando los comportamientos discriminatorios que persisten en el ámbito sociolaboral (arts. 14 y 35 CE) integrando y aplicando la metodología jurídica de juzgar con perspectiva de género con el rigor suficiente para evitar que con su labor se invada el espacio propio lo de la función legislativa[23].

En la sentencia que se comenta, resulta imperativa la interpretación con perspectiva de género del art. 37.6 en relación con el art. 26.3 del ET y el convenio colectivo que regula el régimen retributivo aplicable en los supuestos de reducción de jornada a los efectos de poder dilucidar los posibles efectos discriminatorios asociados a la reducción proporcional del complemento de turnicidad[24]. Aplicando este principio interpretativo la Sala de lo Social llega a la misma conclusión: «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 doce 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» (FJ4). Se apoya la Sala en la doctrina jurisprudencial establecida en la STS 1028/2024, de 17 de julio (Recud. 851/2022) — concordante con la STS 795/2022, de 4 de octubre (Recud. 574/2019)[25]—, que considera contraria al principio de igualdad la práctica empresarial consistente en

y Lousada Arochena, F.: *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014.

[19] BOE núm. 71, de 23 de marzo.

[20] Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE núm. 157, de 2 de julio).

[21] Molina Navarrete, C.: *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social*, Wolters Kluwer, Madrid, 2020, pp. 30 y ss.

[22] Poyatos I Matas, G.: «Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa», iQual. Revista De Género e Igualdad, núm.2, 2019, pp. 7 y 8.

[23] Molina Navarrete, C., *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género*…op. cit, pp. 31, 32 y 48.

[24] De forma clara lo expresa la sentencia 373/2023 del TSJ de Cantabria, de 19 de mayo de 2023 (Rec. 244/2023) al afirmar que «(...) en estas situaciones, en las que está en juego el derecho a la maternidad en sus distintas vertientes, así como la conciliación de la vida familiar y laboral y la no discriminación por razón de sexo, no hay que perder de vista la dimensión constitucional y la perspectiva de género, que son criterios de interpretación al abordar esta problemática» (FJ 2, apartado 4).

[25] La sentencia señala que «la evidencia empírica acredita, todavía hoy, que son las mujeres quienes mayoritariamente ejercen el derecho a la reducción de jornada por guarda legal reconocido en el artículo 37.6 ET. De ello cabe inferir que la interpretación del complemento convencional de asistencia y puntualidad en los casos de reducción de jornada por guarda legal tiene relevancia contemplada desde las normas sobre discriminación» (FJ 3, apartado 4).

abonar de forma proporcional a la jornada determinados complementos salariales no vinculados al tiempo efectivo de trabajo, como los incentivos de absentismo o el plus de asistencia y puntualidad, al personal que hace uso de su derecho a la reducción de jornada por guarda legal de hijos e hijas, fundamentalmente compuesto por mujeres[26].

7. A MODO DE CONCLUSIÓN

El derecho de reducción de jornada por guarda legal para el cuidado directo de un menor de doce años conlleva una disminución proporcional del salario base y de aquellos complementos retributivos cuya cuantía esté directamente vinculada al tiempo de trabajo efectivo. Sin embargo, dicha reducción no debe extenderse a los complementos salariales cuya naturaleza responda a condiciones específicas de la prestación de servicios y que, por tanto, no guardan relación directa con la duración de la jornada.

El complemento salarial por turnicidad tiene por objeto compensar la especial penosidad derivada de la prestación de servicios en régimen de turnos rotatorios, lo cual implica la alternancia sucesiva entre turnos de mañana, tarde y noche. Esta modalidad organizativa conlleva, en la práctica, una alteración significativa de los ritmos biológicos y de la vida personal y familiar de la persona trabajadora, especialmente cuando se incluyen turnos nocturnos o cambios frecuentes. Se trata, por tanto, de un concepto retributivo cuya causa no radica en la duración de la jornada, sino en la específica forma de distribución del tiempo de trabajo. En consecuencia, al no estar vinculado al tiempo trabajado, sino a la rotación efectiva entre distintos turnos, dicho plus debe abonarse en su integridad cuando concurra el requisito de la rotación real entre los mismos, independientemente de que la persona trabajadora preste servicios a jornada completa o reducida.

La configuración convencional de determinados complementos vinculados a la disponibilidad horaria, la turnicidad o la nocturnidad puede contribuir a perpetuar desigualdades estructurales si no se consideran adecuadamente las circunstancias diferenciales que afectan a mujeres y hombres en el acceso y disfrute de estas condiciones laborales. Por ello, resulta imprescindible revisar la configuración de estos complementos salariales en los convenios colectivos a fin de identificar la existencia de posibles situaciones de discriminación indirecta, especialmente las derivadas de la reducción proporcional de su cuantía en los supuestos en que las personas trabajadoras —mayoritariamente mujeres— ejerzan su derecho a la reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este contexto, los planes de igualdad y las auditorías retributivas en particular desempeñan una función correctora decisiva, al constituir herramientas normativas orientadas a analizar, detectar y corregir desigualdades, especialmente las que puedan existir en el sistema retributivo de la empresa o, en su caso, en alguno de los componentes de la estructura retributiva (RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres[27]).

En el supuesto analizado, resulta razonable considerar que el diagnóstico del plan de igualdad debería incorporar un análisis del impacto de género del artículo 43 del XII Convenio Colectivo de

[26] Se confirma la argumentación sostenida en el voto particular de la STSJ de Canarias (Las Palmas) núm. 769/2021, de 29 de julio (Rec. 1061/2020) que argumentaba la necesidad de interpretar la norma convencional aplicable desde una perspectiva de género, con el fin de reconocer a la trabajadora el derecho a percibir en su integridad los complementos salariales controvertidos. Un comentario a esta sentencia en Argüelles Blanco, A.R.: «La reducción de jornada por cuidado de menor: impacto en las retribuciones y perspectiva de género. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 769/2021, de 29 de julio», *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, núm. 465, 2021, pp. 123-131.

[27] BOE núm. 272, de 14 de octubre.

Repsol Petróleo, S.A., en la medida en que dicha cláusula convencional establece que el personal adscrito a turnos rotativos de mañana y tarde, sin prestación de servicios durante los fines de semana, percibirá únicamente el 50 % del importe del plus de turnicidad previsto para quienes desarrollan su actividad en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, o bien en turnos que incluyan fines de semana. A estos efectos, resultaría pertinente examinar qué porcentaje de mujeres trabajadoras se encuentra adscrito a turnos que excluyen la prestación de servicios durante los fines de semana, así como si dicha elección de turno obedece a necesidades de conciliación de la vida personal y familiar, pues, de acreditarse tal circunstancia, la reducción proporcional del complemento podría constituir un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.2 de la LOI.

8. BIBLIOGRAFÍA

Areta Martínez, M.: «El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución, en las prestaciones de Seguridad Social y en la economía familiar», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 10, 2024, pp. 65-100.

Areta Martínez, M.: «¿La reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada la disminución proporcional de los complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo?», *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL),* núm. 9, 2023.

Argüelles Blanco, A.R.: «La reducción de jornada por cuidado de menor: impacto en las retribuciones y perspectiva de género. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 769/2021, de 29 de julio», *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, núm. 465, 2021.

García Romero, B.: «Reducción de jornada por guarda legal y complemento salarial de asistencia y puntualidad», *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL),* núm. 10, 2022.

Jiménez Hidalgo, A.: «Juzgar con perspectiva de género en la jurisdicción de lo Social. ¿Es necesaria una reforma legislativa?», *Revista de la Comisión de lo social de Juezas y Jueces para la Democracia,* núm. 197, 2019.

Lousada Arochena, F.: *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres,* Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014.

Molina Navarrete, C.: *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social,* Wolters Kluwer, Madrid.

Poyatos I Matas, G.: *Juzgar con perspectiva de género en el orden social*, Aranzadi, Navarra, 2022.

Poyatos I Matas, G.: «Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa», *iQual.Revista De Género e Igualdad*, núm.2, 2019, pp. 1-21.