



Roj: **STS 5161/2025 - ECLI:ES:TS:2025:5161**

Id Cendoj: **28079140012025101030**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **13/11/2025**

Nº de Recurso: **87/2024**

Nº de Resolución: **1080/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 6622/2023,**
STS 5161/2025

CASACION núm.: 87/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1080/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.ª Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 13 de noviembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la mercantil Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA), representada y asistida por el letrado Don Bruno Álvarez Padín, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 20 de diciembre de 2023, en actuaciones seguidas por el Sindicato de Trabajadores (STR), contra la mercantil Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA), Federación de Industria de la Unión Sindical obrera (U.S.O. Industria), CCOO de Industria, FITAG-UGT, CGT, Sindicato Unitario y Sindicato Unión Trabajadores de Cepsa (UTC), sobre conflicto colectivo.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la Unión Sindical Obrera (USO Industria), representada y asistida por el letrado Don José María Trillo-Figueroa Calvo, Comisiones Obreras de Industria, representado y asistido por el letrado Don Eduardo Cohnen Torres, Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), representada y asistida por la Letrada Doña Mirian Ascensión Calle Gómez, el Sindicato de Trabajadores de REPSOL (STR), representado y asistido por el Letrado Don Miguel Ángel Torresano Arellano y Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.-El Sindicato de Trabajadores (STR), 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 la nulidad de del capítulo II, disposición 4.1 del Segundo Convenio Colectivo del Refino, que dice así:

Previo aviso, como mínimo, de 24 horas de antelación, el personal estará obligado a pasar al régimen de turno rotativo, al turno A-B, al normal si estuviera a turno y cambiar entre cualquiera de los autorizados en el centro, cuando lo requieran las necesidades del servicio u otra razón similar, a juicio de la Dirección del centro, o cuando sea la persona destinada a cualquier otro puesto de su nivel salarial o superior que requiera cambiar el horario habitual anterior.

Estos cambios de horarios, entre los autorizados en el centro, no se considerarán modificaciones de condiciones de trabajo.

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.-Con fecha 20 de diciembre de 2023, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice:

«FALLAMOS: Desestimando la excepción de inadecuación de procedimiento planteada por la empresa CEPSA, ESTIMAMOS la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores (STR) contra la empresa Compañía Española de Petróleos SA (CEPSA), a la que se adhirieron la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (USO-Industria), Comisiones Obreras Industria (CCOO-Industria) y Unión General de Trabajadores Federación Industria y Trabajadores Agrarios (UGT-FITAG), y declaramos la nulidad de la previsión contenida en el apartado 4º.1 del Capítulo II del II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife que establece que "previo aviso, como mínimo, de 24 horas de antelación, el personal estará obligado a pasar al régimen de turno rotativo, al turno A-B, al normal si estuviera a turno y cambiar entre cualquiera de los autorizados en el centro, cuando lo requieran las necesidades del servicio u otra razón similar, a juicio de la Dirección del centro, o cuando sea la persona destinada a cualquier otro puesto de su nivel salarial o superior que requiera cambiar el horario habitual anterior. Estos cambios de horarios, entre los autorizados en el centro, no se considerarán modificaciones de condiciones de trabajo».

CUARTO.-En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«Primero.- Mediante Resolución de 24 de septiembre de 2020 se ordena registrar y publicar el II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife (Código de convenio: 90100301012016), lo que se produce en el BOE nº 264, de 6 de octubre de 2020.

Segundo.- El sindicato STR ostenta legitimación para promover la impugnación del II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife.

Tercero.- El Capítulo II del Convenio Colectivo dedicado a la jornada y horarios de trabajo establece:

En su apartado 1º dedicado a la "jornada de trabajo":

Con efectos desde el 1 de enero de 2020, se establece para los tres centros bajo el ámbito de este Convenio que la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo que se indica a continuación, acordándose que ésta se distribuirá en dos partes diferenciadas:

La primera, de 1.680 horas, que se concreta en el apartado 2 siguiente, se distribuirá con carácter regular de acuerdo con lo establecido en dicho apartado.

La segunda, que se concreta en el apartado 3 siguiente, se distribuirá con carácter irregular a lo largo del año y será como máximo de 146 horas anuales que serán sólo exigibles cuando concurran las circunstancias previstas en el indicado apartado y, por tanto, voluntarias de no concurrir las mismas.

Por lo tanto, la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo alcanzaría 1.826 horas.

Para el período anterior a 1 de enero de 2020 se estará a lo previsto en la Cláusula transitoria 1 de este Convenio.

En su apartado 2º relativo a la "jornada de trabajo de distribución regular":

La jornada de trabajo de distribución regular será de 1.680 horas durante el período de vigencia del Convenio.

La jornada semanal será la resultante, según el calendario laboral de cada año, del ajuste de la jornada anual pactada, a los horarios de cada centro de trabajo. La Empresa elaborará anualmente el calendario laboral, exponiendo un ejemplar del mismo en lugar visible de los Centros de Trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona empleada se encuentre en su puesto de trabajo y dedicada a él.

A los efectos del cómputo de la jornada anual de distribución regular, si en el ciclo previsto para una persona empleada sujeta a jornada de turno rotativo, por necesidades de la Empresa se intercalarán uno o varios días de descanso no consecutivos, motivados por acoples de turnos o situaciones especiales de similar naturaleza, éstos se contabilizarán, a efectos del número de horas a computar, como si de hecho se hubieran trabajado.

Para el período anterior a 1 de enero de 2020 se estará a lo previsto en la Cláusula Transitoria 1 de este Convenio.

En su apartado 3º se aborda "jornada de trabajo de distribución irregular", indicándose que:

El tiempo de distribución irregular de trabajo correspondiente a cada año ocupará como máximo 146 horas anuales. Dichas 146 horas constituirán una bolsa anual de horas ordinarias de trabajo que se distribuirán de forma irregular a lo largo del año con el objeto de atender las circunstancias que se establecen a continuación y que, por ello, serán sólo exigibles cuando concurren estas situaciones y no otras:

- Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones que tengan carácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones, afectación al medio ambiente o graves pérdidas económicas para la Empresa.
- Las que deben realizarse en el cierre de nómina y balances mensuales o cierre del ejercicio económico anual y en los sistemas informáticos, con motivo de fallos sobre lo programado o situaciones anormales.
- Las que deban realizarse con motivo de puestas en marcha o paradas programadas de las instalaciones, siempre que sean consecuencia de desviaciones respecto a la programación por imprevistos de los que deriven repercusiones económicas importantes para la empresa.
- Cubrir un puesto de trabajo a turno rotativo que por razones de seguridad no pueda quedar desocupado.

Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, y se viera la imposibilidad de utilizar personal del equipo de refuerzo, se actuará conforme a lo previsto en el punto 1.1.2.2.º del Capítulo V del presente Convenio.

Las que se deban a circunstancias no previstas en los apartados anteriores y sea aceptado de manera voluntaria por el trabajador de común acuerdo con la Empresa.

Para el período anterior a 1 de enero de 2020 se estará a lo previsto en la Cláusula Transitoria 1 de este Convenio.

La retribución de la jornada de distribución irregular es la establecida en el Anexo n.º 4.

A efectos de seguimiento de la realización de la jornada de distribución irregular, a nivel de centro se informará al Comité de Empresa en el curso de las reuniones ordinarias que se mantengan.

En el apartado 4º.1 relativo a las "disposiciones generales en materia de horarios de trabajo" se establece que:

Los horarios de trabajo serán los que, para cada centro de trabajo, se encuentran establecidos o se establezcan en el futuro, de acuerdo con la legalidad vigente. El establecimiento de otros horarios distintos de los actualmente autorizados o los previstos en este Convenio, se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y la Representación de los/las Trabajadores/as del personal afectado y, de no lograrse, se someterá conforme el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y tal como se pacta en este Convenio, a resolución de la Jurisdicción Laboral competente.

Previo aviso, como mínimo, de 24 horas de antelación, el personal estará obligado a pasar al régimen de turno rotativo, al turno A-B, al normal si estuviera a turno y cambiar entre cualquiera de los autorizados en el centro, cuando lo requieran las necesidades del servicio u otra razón similar, a juicio de la Dirección del centro, o cuando sea la persona destinada a cualquier otro puesto de su nivel salarial o superior que requiera cambiar el horario habitual anterior. Estos cambios de horarios, entre los autorizados en el centro, no se considerarán modificaciones de condiciones de trabajo.

El horario del personal a Turno Rotativo y los miembros del Equipo de Refuerzo se regirá por lo dispuesto al efecto en el Capítulo V, del Convenio Colectivo.

Cuarto.- En los tres centros de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los Capítulos II y V del Convenio Colectivo, las jornadas se organizan en alguna de las siguientes modalidades

a) Jornada de lunes a viernes con horario "de oficina" con entrada flexible desde las 7:00 a las 9:30 y salida desde las 15:00 a las 17:00. Existiendo personal en todos los departamentos con esta organización de la jornada.

b) Jornada a turnos de mañana, tarde y noche, siendo la secuencia habitual la de 2 mañanas, 2 tardes, 2 noches y 4 días descansos. Modalidad que se dan en los departamentos de Laboratorio, Operaciones, Fabricación, Movimiento y Distribución.

c) Jornada a turnos denominados soles/lunas (12 horas) siendo la secuencia habitual la de 2 soles, 2 lunas y 6 días descansos. Modalidad que se dan en los departamentos de Laboratorio, Operaciones, Fabricación, Movimiento y Distribución.

d) Jornada a turnos de mañana y tarde, siendo la secuencia habitual la de 3 mañanas, 3 tardes y 3 días descansos. Modalidad que se dan en los departamentos de Laboratorio, Operaciones, Fabricación, Movimiento y Distribución.

e) Jornada a turnos mañana y tarde, de lunes a viernes. Modalidad que se dan en los departamentos de Laboratorio, Operaciones, Fabricación, Movimiento y Distribución.

Quinto.- Con fecha 12 de junio de 2023 se insta ante el SIMA el preceptivo acto de conciliación, que se celebra en fecha 20 de junio de 2023, teniendo como resultado la falta de acuerdo».

QUINTO.-Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la mercantil Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA), siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.-Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de que se interesa que se declare la improcedencia del presente recurso debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.-Por Providencia de fecha 17 de septiembre de 2025, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 12 de noviembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión planteada, la sentencia recurrida y el recurso de casación.

1.La cuestión esencial planteada en el presente recurso de casación es si resulta razonable el plazo de preaviso de 24 horas previsto en el convenio colectivo aplicable para que la empresa cambie de forma permanente el horario y el turno, cuando la previsión convencional se limita a mencionar las «necesidades del servicio u otras análogas», sin que exija, como ocurría en otros supuestos examinados por la Sala, que se trate de situaciones imprevistas o de incidencias no previsibles.

2.El Sindicato de Trabajadores (STR) interpuso demanda contra la Compañía Española de Petróleos, SA (Cepsa), en la que, una vez subsanada, se solicitaba la declaración de nulidad del segundo párrafo del apartado 4.1 del capítulo II del II Convenio colectivo de la Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife, publicado en el BOE de 6 de octubre de 2020 (en adelante, el convenio colectivo), teniendo como fundamento la conculcación de lo establecido en el artículo 34. 2 y 41.1 ET.

Una vez tramitada la demanda bajo la modalidad de impugnación de convenios colectivos, en el acto de la vista oral, el sindicato STR se ratificó en su demanda, considerando que el párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo, al permitir el cambio entre jornada fija y jornada a turnos y viceversa con una antelación de 24 horas, es contrario al preaviso mínimo de 5 días del artículo 34.2 ET. En ese mismo acto de la vista oral el sindicato STR desistió de fundamentar la ilegalidad del párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo en la vulneración del artículo 41.1 ET.

CCOO-Industria, UGT-FITAG y USO-Industria se adhirieron a la demanda.

3.Previa desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento, la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 138/2023, de 20 de diciembre (proc. 197/2023), estimó la demanda del sindicato STR y declaró la nulidad del párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 166.3 LRJS, la sentencia de la Audiencia Nacional se publicó en el Boletín Oficial del Estado de 23 de enero de 2024.

4.Cepsa ha interpuesto recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 138/2023, de 20 de diciembre (proc. 197/2023).

El recurso tiene cuatro motivos que serán analizados en los siguientes fundamentos de derecho.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y la desestimación de la demanda del sindicato STR. Subsidiariamente, solicita la estimación solo parcial de la demanda de STR, de manera que se anule únicamente el preaviso de 24 horas y se sustituya por el de 5 días del artículo 34.2 ET, manteniendo el resto del párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo.

El recurso ha sido impugnado por STR, Comisiones Obreras de Industria, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) y USO Industria, solicitando su desestimación.

El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso.

SEGUNDO. La solicitada adición de un nuevo párrafo a un hecho probado (primer motivo del recurso).

1.Con amparo en el artículo 207 d) LRJS, el primer motivo del recurso solicita la adición de unos nuevos párrafos en el hecho probado tercero de la sentencia.

El hecho probado tercero reproduce los apartados 1 a 4.1 del capítulo II del convenio colectivo. Y lo que el recurso solicita es que se incluya también en ese hecho probado el apartado 2.1 del capítulo VII y determinadas previsiones del anexo IV del convenio colectivo.

2.De conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, el motivo no puede prosperar.

Debemos recordar, en primer lugar, que en principio no corresponde reproducir ni incluir en el relato fáctico el tenor literal de normas que se publican en Boletín Oficial del Estado, como es el caso del convenio colectivo aquí aplicable. Como recuerda, por todas, la STS 460/2023, de 28 de junio (rec. 133/2021), expresamente citada por alguno de los escritos de impugnación del recurso, «los datos normativos del litigio encuentran mejor encaje en la fundamentación que en la crónica judicial.»

En segundo lugar, la no inclusión de las previsiones convencionales que el recurso quiere incluir en la declaración de hechos probados no significa que la Audiencia Nacional haya incurrido en error alguno, como sin embargo exige el artículo 207 d) LRJS.

Finalmente y en todo caso, la inclusión que el motivo pretende no podría llevar a modificar el sentido del fallo de la sentencia recurrida.

Las previsiones que el recurso pretende incorporar al relato histórico se refieren al plus de turno. Pero, además de que tales previsiones establecen la percepción de este plus para el caso de que se trabaje a turnos y no exactamente para los cambios de horarios y de turnos del párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo, además de lo anterior -decimos-, la legalidad o ilegalidad del preaviso previsto en este párrafo segundo no depende de si los turnos cuentan con un plus salarial, sino de si el preaviso es legal o no lo es.

3.En consecuencia, y como anticipábamos, el motivo debe ser desestimado.

TERCERO. La inadecuación de procedimiento (motivo segundo del recurso).

1.En el acto de la vista oral, la empresa opuso la excepción de inadecuación de procedimiento por entender que las pretensiones de la demanda no se correspondían con un conflicto jurídico sino con un conflicto de intereses, como lo revelaría el hecho sexto de la propia demanda, del que se inferiría que se interponía porque se estaba negociando un nuevo convenio colectivo y, al no aceptarse la pretensión de la parte actora, se habría decidido entonces impugnar judicialmente el convenio colectivo para forzar la negociación colectiva en un determinado sentido con la posible estimación de la demanda.

La sentencia recurrida desestimó la excepción porque, «más allá de la motivación subyacente en la decisión del sindicato al plantear la demanda», se estaba solicitando la declaración de nulidad de un precepto de un convenio colectivo por considerar que vulneraba el artículo 34.2 ET, lo que encaja en la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos.

2.El segundo motivo del recurso insiste en que la controversia encierra un conflicto de intereses.

De acuerdo asimismo con lo informado por el Ministerio Fiscal, tampoco este segundo motivo del recurso puede prosperar.

Con independencia de que el motivo debiera haberse formulado al amparo de la letra b) y no de la letra e) del artículo 207 LRJS, lo cierto es, como acertadamente señala la Audiencia Nacional, que la demanda solicita la

declaración de nulidad de un determinado precepto del convenio colectivo por vulnerar el artículo 34.2 ET; y la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos es, precisamente, por la que se debe encauzar una demanda que impugna un convenio colectivo «por considerar que conculca la legalidad vigente» (artículo 163.1 LRJS) y que se fundamenta, por tanto, en la «ilegalidad» de dicho convenio.

Es claro que no se está ante un conflicto de intereses, sino que se trata de un conflicto propia y estrictamente jurídico que ha de canalizarse necesariamente -si es, como es aquí el caso, un convenio del título III del ET (artículo 163.1 LRJS)-, por la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos.

El hecho de que se estuviera negociando un nuevo convenio colectivo, y de que, en su caso, la reivindicación sindical fuera la de modificar la previsión convencional ahora impugnada, no convierte en conflicto de intereses (no jurídico, por tanto) un conflicto en el que se solicita la declaración de nulidad de aquella previsión por entender que es contraria al artículo 34.2 ET.

3.De acuerdo con lo razonado, y como ya hemos avanzado, el segundo motivo del recurso debe ser asimismo desestimado.

CUARTO. La denunciada infracción de normas (tercer y cuarto motivo del recurso).

1.Al amparo del artículo 207 e) LRJS, el tercer motivo del recurso denuncia la infracción, entre otros preceptos, del artículo 34.2 ET.

En esencia y en definitiva, el tercer motivo del recurso defiende la legalidad del párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo y, en particular, del plazo de 24 horas en él previsto.

2.El capítulo II del convenio colectivo se titula «jornada y horario de trabajo».

El apartado 1 de ese capítulo regula la «jornada de trabajo» y diferencia entre la jornada de distribución regular y la jornada de distribución irregular. A la primera se dedica el apartado 2 («jornada de trabajo de distribución regular») y a la segunda el apartado 3 («jornada de trabajo de distribución irregular») del capítulo II. El tiempo de distribución irregular de trabajo correspondiente a cada año es como máximo de 146 horas anuales, horas que constituyen una «bolsa anual de horas ordinarias de trabajo» que se distribuirán de forma irregular a lo largo del año con el objeto de atender las circunstancias que se establecen en el propio apartado 3 y que sólo son exigibles cuando concurren estas situaciones.

Así como los apartados 1 a 3 del capítulo II del convenio colectivo regulan la jornada, el apartado 4 de dicho capítulo tiene como objeto los «horarios de trabajo.» El convenio colectivo distingue así una cosa y otra, al contrario de lo que ocurre en otros convenios colectivos, como el examinado, por ejemplo, por la STS 173/2021, de 9 de febrero (rec. 111/2019), cuando lo cierto es, como recuerda esta sentencia, que nuestra legislación distingue el «horario y distribución del tiempo de trabajo» (artículo 41.1 b) ET) de la «jornada de trabajo» (artículo 41.1 a) ET). En los términos de la citada STS 173/2021, la jornada es el «tiempo durante el que hay que prestar actividad a lo largo de determinada unidad cronológica como el día, la semana o el año» y el horario es «la distribución de ese tiempo de actividad laboral»; y lo que ocurre con la jornada irregular es que «durante cierto periodo se prest(a) una actividad superior a la promediada y en otros suced(e) lo contrario.» Según señala la STS 552/2025, de 3 de junio (rec. 135/2023), «lo que caracteriza la jornada irregular es que, tomado un módulo de cómputo de la jornada, en unos períodos se trabaja más y en otros menos, compensándolos entre sí dentro de un lapso temporal determinado, para no alterar la duración total de la prestación comprometida.»

Respecto del trabajo a turnos, regulado en el artículo 36.3 ET y no en el artículo 34.2 ET, las SSTS 302/2019, de 10 de abril (rec. 50/2018), y 478/2024, de 14 de marzo (rec. 96/2022), recuerdan que el sistema de trabajo a turnos «no afecta a la duración de la jornada, sino a su distribución.» De ahí que ambas sentencias hayan establecido que las previsiones convencionales en materia de turnos no se ven afectadas por el plazo de preaviso previsto en el artículo 34.2 ET para la distribución irregular de la jornada.

A los efectos del ulterior razonamiento que se realizará en la presente sentencia, es importante señalar, respecto de las SSTS 302/2019 y 478/2024, dictadas ambas respecto de empresas del sector aéreo, en primer lugar, que la STS 302/2019 se enfrentó con unas previsiones convencionales que permitían introducir cambios en la programación de turnos -programación que las personas trabajadoras debían conocer con 14 días de antelación- preavisando con 2 días, cuando la causa no era «conocida por la empresa con el tiempo suficiente.»

En segundo lugar, la STS 478/2024 examinó previsiones convencionales que permitían preavisar con 48 horas cambios de turno por «incidencias no previsibles.»

En tercer lugar, la ya citada STS 552/2025 se refiere a preavisos para el turno de «incidencias» en una empresa del sector ferroviario, turno que la sentencia diferencia del sistema de trabajo a turnos, pero al que tampoco se aplica el artículo 34.2 ET.

Lo mismo se determina, finalmente, en la STS 164/2025, de 4 de marzo (rec. 56/2023), en un caso de acuerdo individual de teletrabajo en una empresa de suministro de energía eléctrica y en el que, para los supuestos en que la persona afectada tenía que prestar trabajo presencial en uno de los días en los que estaba previsto el teletrabajo, el preaviso debía hacerse «con la máxima antelación posible.»

3. Expuesto todo lo anterior, es hora de examinar el párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo. Como se ha adelantado, aquel apartado regula los «horarios de trabajo», no la jornada de trabajo que se regula en los apartados 1 a 3; regula, en concreto, las «disposiciones generales» sobre dichos horarios de trabajo.

El párrafo primero del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo dispone que «los horarios de trabajo serán los que, para cada centro de trabajo, se encuentran establecidos o se establezcan en el futuro, de acuerdo con la legalidad vigente. El establecimiento de otros horarios distintos de los actualmente autorizados o los previstos en este Convenio, se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y la Representación de los/las Trabajadores/as del personal afectado y, de no lograrse, se someterá conforme el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y tal como se pacta en este Convenio, a resolución de la Jurisdicción Laboral competente.»

A destacar que los horarios de trabajo no se fijan directamente por el convenio colectivo, sino que este se remite a los establecidos en cada centro de trabajo o a los que se establezcan en el futuro.

Pero el que nos interesa, como venimos diciendo, es el segundo párrafo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo.

Este segundo párrafo tiene el siguiente tenor literal:

«Previo aviso, como mínimo, de 24 horas de antelación, el personal estará obligado a pasar al régimen de turno rotativo, al turno A-B, al normal si estuviera a turno y cambiar entre cualquiera de los autorizados en el centro, cuando lo requieran las necesidades del servicio u otra razón similar, a juicio de la Dirección del centro, o cuando sea la persona destinada a cualquier otro puesto de su nivel salarial o superior que requiera cambiar el horario habitual anterior. Estos cambios de horarios, entre los autorizados en el centro, no se considerarán modificaciones de condiciones de trabajo.»

Como puede comprobarse, el segundo párrafo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo dispone que con un preaviso «mínimo» de «24 horas de antelación», el personal está «obligado» a cambiar («pasar») al régimen de determinados turnos, a pasar al «normal» si estuviera a turno, y, en fin, a «cambiar entre los autorizados en el centro», cuando lo requieran «las necesidades del servicio u otra razón similar, a juicio de la Dirección del centro.» Añade el precepto convencional que estos cambios de «horarios», entre los autorizados en el centro, «no se considerarán modificaciones de condiciones de trabajo.»

Como sabemos, este segundo párrafo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo fue declarado nulo por la sentencia recurrida, básicamente por establecer un preaviso de 24 horas, inferior, por tanto, al mínimo de 5 días del artículo 34.2 ET.

El hecho probado cuarto de la sentencia recurrida recoge lo siguiente:

«En los tres centros de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los Capítulos II y V del Convenio Colectivo, las jornadas se organizan en alguna de las siguientes modalidades

a) Jornada de lunes a viernes con horario "de oficina" con entrada flexible desde las 7:00 a las 9:30 y salida desde las 15:00 a las 17:00. Existiendo personal en todos los departamentos con esta organización de la jornada.

b) Jornada a turnos de mañana, tarde y noche, siendo la secuencia habitual la de 2 mañanas, 2 tardes, 2 noches y 4 días descansos. Modalidad que se dan en los departamentos de Laboratorio, Operaciones, Fabricación, Movimiento y Distribución.

c) Jornada a turnos denominados soles/lunas (12 horas) siendo la secuencia habitual la de 2 soles, 2 lunas y 6 días descansos. Modalidad que se dan en los departamentos de Laboratorio, Operaciones, Fabricación, Movimiento y Distribución.

d) Jornada a turnos de mañana y tarde, siendo la secuencia habitual la de 3 mañanas, 3 tardes y 3 días descansos. Modalidad que se dan en los departamentos de Laboratorio, Operaciones, Fabricación, Movimiento y Distribución.

e) Jornada a turnos mañana y tarde, de lunes a viernes. Modalidad que se dan en los departamentos de Laboratorio, Operaciones, Fabricación, Movimiento y Distribución.»

Los cambios que permite a la empresa realizar el segundo párrafo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo no son exactamente y en puridad un supuesto de distribución irregular de la jornada de trabajo del artículo 34.2 ET. Como hemos visto, «lo que caracteriza la jornada irregular es que, tomado un módulo de cómputo de la jornada, en unos períodos se trabaja más y en otros menos, compensándolos entre sí dentro de un lapso temporal determinado, para no alterar la duración total de la prestación comprometida» (STS 552/2025, de 3 de junio (rec. 135/2023). Aquí no ocurre que, «a lo largo del año», como dice el párrafo primero del artículo 34.2 ET, en unos periodos se trabaje más y en otros menos, de manera que haya que compensar las diferencias por exceso o por defecto en los términos del párrafo tercero del artículo 34.2 ET y que las personas trabajadoras tengan que conocer «el día y la hora de la prestación de trabajo resultante» de la distribución irregular de la jornada (párrafo segundo del artículo 34.2 ET), toda vez que dichos día y hora pueden ser cambiantes como consecuencia de esa distribución irregular.

Lo que en el presente supuesto sucede es que las personas trabajadoras tenían un determinado horario, y un determinado régimen de turnos, y pasan a tener un horario distinto, y otro régimen de turnos; o no tenían régimen de turnos y pasan a tenerlo o viceversa. Pero una vez que pasan al nuevo régimen en él no están sometidos a la jornada irregular del artículo 34.2 ET, siquiera sea porque en todo momento saben el día y la hora de su prestación de servicios, que son los que se corresponden con el nuevo horario y turno que se les encomienda.

4. Por lo demás, hay que reiterar que el segundo párrafo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo no regula los horarios ni los turnos de trabajo, sino que lo que establece son los cambios de horarios y de régimen de turnos que la empresa puede ordenar, dentro de los establecidos y autorizados en el centro de trabajo, y que las personas trabajadoras están obligadas a aceptar.

El segundo párrafo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo afirma que «estos cambios de horarios entre los autorizados en el centro, no se considerarán modificaciones de condiciones de trabajo.» La demanda inicial fundaba la pretensión de la declaración de nulidad de aquel párrafo no solo en la vulneración del artículo 34.2 ET, sino adicionalmente en la conculcación del artículo 41.1 ET. Pero de esto último desistió expresamente la parte actora en el acto de la vista oral. Ciertamente, la letra b) del artículo 41.1 ET considera modificación sustancial de condiciones de trabajo la que afecte al «horario y distribución del tiempo de trabajo.»

5. Sea como fuere, lo que diferencia el actual supuesto de otros casos examinados por la Sala a los que hemos hecho referencia en el apartado segundo del presente fundamento de derecho, es que el párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo no exige para que el preaviso sea solo de 24 horas que se trate de situaciones imprevistas o de incidencias no previsibles; antes al contrario, basta con que existan, «a juicio de la dirección del centro», «necesidades del servicio u otra razón similar.» No se requiere, así, que esa necesidad del servicio surja de manera imprevista o sea no previsible, sino que basta con su mera existencia.

Pero, es más: el cambio de horarios y de régimen de turnos que permite ordenar a la empresa el párrafo convencional controvertido por meras necesidades del servicio parece ser un cambio de horario y de régimen de turnos permanente y no meramente temporal mientras se atiende la necesidad imprevista y no previsible, de manera que, una vez superada esa situación coyuntural, se «recupera», cabría decir, el horario anterior. Por el contrario, nada indica que la controvertida previsión convencional esté regulando un cambio de horario meramente temporal para satisfacer apremiantes necesidades no previsibles.

En estas circunstancias, reiteramos lo que ya decíamos en el supuesto resuelto por la STS 255/2025, de 27 de marzo (rec. 73/2023), en el sentido de que «no nos parece que un plazo de (24) horas (en la STS 255/2025 era de 48 horas), como el fijado en el convenio colectivo impugnado, cumpla con el requisito de razonabilidad exigible». Lo anterior lo señalábamos para el plazo de preaviso de 48 horas para los llamamientos en el caso de contratos fijos discontinuos para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos. Pero lo mismo debemos decir de un plazo, no ya de 48 sino de 24 horas, para un cambio de horario y de régimen de turnos que parece permanente, especialmente si se tiene en cuenta que, de nuevo citamos la STS 255/2025, «para una persona trabajadora sujeta a una distribución irregular de jornada, que con carácter ordinario no puede exceder del diez por ciento de la jornada de trabajo anual (aunque en este caso ese porcentaje se puede elevar mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores), disfrutando por tanto de una previsibilidad de su jornada en el 90% restante, la Ley fija un mínimo inderogable de cinco días de antelación temporal para los llamamientos.»

Si bien por razones no exactamente coincidentes, coincidimos así con la ampliamente argumentada sentencia recurrida en que, especialmente a la vista del plazo de 5 días del artículo 34.2 ET, el plazo de 24 horas del precepto convencional controvertido carece de razonabilidad y debe ser declarado nulo. Entre otras finalidades,

estos plazos atienden a necesidades de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y también desde esta perspectiva se confirma que no es razonable ni adecuado que un cambio de horario que parece permanente y que no exige que la necesidad del servicio sea apremiante e imprevisible se preavise con tan solo 24 horas.

Es importante mencionar, en este sentido, que la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y cuyo plazo de trasposición expiró el 1 de abril de 2022 (artículo 21), requiere que exista un plazo mínimo «razonable» (considerando 32 y artículos 1; 4.2 m (iii); y 10.1 b), por ejemplo).

6. De conformidad con lo razonado, y en coincidencia con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el tercer motivo del recurso.

7. El cuarto y último motivo de casación se dedica a fundamentar la pretensión subsidiaria del recurso que solicita que, en su caso, la estimación de la demanda del sindicato STR sea solo parcial, de manera que se anule únicamente el preaviso de 24 horas y se sustituya por el de 5 días del artículo 34.2 ET, manteniendo el resto del párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo.

Como acertadamente señala el escrito de impugnación de Comisiones Obreras de Industria, la pretensión subsidiaria descrita es una cuestión nueva que no se planteó en el acto del juicio.

Y así es, en efecto. No consta que se haya debatido ni solicitado con anterioridad al recurso de casación que la nulidad del párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo se proyectara únicamente sobre el preaviso de 24 horas, de manera que quedara sustituido por el de 5 días del artículo 34.2 ET, manteniéndose así el resto de aquel párrafo segundo, que no quedaría afectado por la declaración de nulidad.

Una vez subsanada, la demanda del sindicato STR, a la que se adhirieron CCOO-Industria, UGT-FITAG y USO-Industria, solicitaba la declaración de nulidad del párrafo segundo del apartado 4.1 del capítulo II del convenio colectivo. Y la sentencia recurrida estimó la demanda y declaró la nulidad de ese párrafo, reproduciendo el fallo de la sentencia la integridad del tenor literal del párrafo que se declaraba nulo.

Lo único que consta es que la demanda fundaba la ilegalidad de la previsión convencional controvertida no solo en el artículo 34.2 ET, sino también en el artículo 41.1 ET, desistiendo de esta última fundamentación el sindicato demandante en el acto de la vista oral. Pero no consta que en ningún momento anterior al recurso de casación la empresa planteara que, en caso de considerarse ilegal el preaviso convencional, este quedara sustituido por el plazo del artículo 34.2 ET y se mantuviera el resto del precepto convencional, que no quedaría afectado por la declaración de nulidad; en definitiva, no hay constancia alguna de que se pidiera que la declaración de nulidad solo debiera ser, en su caso, parcial (del plazo) y no referida a la totalidad de la previsión convencional.

El recurso de casación es un recurso extraordinario y no admite, en tanto que tal, que se planteen en él, por primera vez y *per saltum*, cuestiones que no se suscitaron nunca en el procedimiento previo. No cabe, en este sentido, reprochar al órgano judicial que no hiciera algo que no se le pidió.

Como recuerda, por todas, la STS 938/2025, de 16 de octubre (rec. 24/2024), con cita de anteriores sentencias, «las cuestiones nuevas que no fueron planteadas ante el Tribunal sentenciador deben ser rechazadas de plano. Este criterio general de la inadmisibilidad de cuestiones nuevas, tanto en el recurso de casación como en el recurso de casación para la unificación de doctrina, se funda en el principio de justicia rogada. De este modo, el órgano judicial sólo puede conocer de las pretensiones y cuestiones que las partes hayan planteado en el momento inicial del procedimiento, que es cuando ha de quedar configurado el objeto de la litis. Consiguientemente, no cabe invocar nuevas cuestiones, por primera vez, en el trámite de recurso. Ha de tenerse en cuenta, a estos efectos, que el recurso de casación y el recurso de casación para la unificación de doctrina son recursos de naturaleza extraordinaria, lo que avala el conocimiento limitado anteriormente expuesto.»

8. Las anteriores consideraciones conducen a desestimar asimismo el cuarto motivo del recurso.

QUINTO. La desestimación del recurso de casación.

1. De acuerdo con lo razonado y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

2. No procede la imposición de costas (artículo 235.2 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 Compañía Española de Petróleos, SA (Cepsa).
- 2.Declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 138/2023, de 20 de diciembre (proc. 197/2023).
- 3.No imponer costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ