

El valor de la hora extraordinaria

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Ahora que se fija la atención en la hora extraordinaria como exceso de jornada por medio del control diario de esta última, conviene precisar asimismo el valor económico de aquélla. De acuerdo con la norma legal, el importe de la hora extraordinaria no podrá ser inferior —en ningún caso— al valor de la hora ordinaria. Sin embargo, algunos Convenios Colectivos establecen un importe inferior al de la hora ordinaria considerando como parámetro de referencia la jornada anual máxima legal y no la convencional.

1. Ahora que se fija la atención en la hora extraordinaria como exceso de jornada por medio del control diario de esta última, conviene precisar asimismo el valor económico de aquélla. De acuerdo con la norma laboral, se considerará hora extraordinaria aquella hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Será el Convenio Colectivo o, en su defecto, el contrato individual el que permita optar entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Esta última será la fórmula que deba prevalecer en ausencia de pacto, debiendo ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Eso sí, el valor de la hora extraordinaria «en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria» (art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores —LET—).

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

En un reciente pronunciamiento de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS de 14 de mayo del 2019, Ar. 175886), se dilucida si la fijación de un valor económico de la hora extraordinaria inferior al valor de la hora ordinaria es ajustado a Derecho. Bien es cierto que el supuesto atiende a unos parámetros concretos establecidos sobre lo dispuesto en la negociación colectiva de una empresa, pero sirva la doctrina que se expone en la sentencia como criterio aplicativo.

La discrepancia se suscita en torno a dos preceptos de un Convenio Colectivo que —se entiende— vulneran el ordenamiento jurídico. La empresa reconoce que la retribución de la hora extraordinaria es inferior al salario fijado para la hora ordinaria, pero indica que la razón es que dichas cuantías corresponden a la jornada general ordinaria regulada en el Convenio Colectivo, no resultando inferiores si la jornada fuera de cuarenta horas semanales en cómputo anual. Sin embargo, los sindicatos reclamantes entienden que el precio de la hora ordinaria debe calcularse mediante la suma de todos los conceptos retributivos divididos por la jornada laboral ordinaria anual pactada. La empresa se opone a tal interpretación porque considera que en el Convenio se pactaron otras jornadas ordinarias específicas, por lo que habrá que considerar hora extraordinaria la que exceda de la jornada ordinaria establecida en cada caso para cada modalidad de prestación de trabajo. Dichas jornadas específicas se regulan en preceptos cuya nulidad no ha sido cuestionada y, además, se retribuyen mediante los complementos correspondientes, porque así lo quisieron los negociadores del Convenio Colectivo. De hecho, si se admitiera la nulidad solicitada, del cálculo de la hora ordinaria debería excluirse la de dichos complementos que retribuyen las jornadas especiales. Por lo demás, esgrime un antiguo pronunciamiento (STSJ de Cantabria de 27 de junio del 2007) en el que se admitió que el precio de la hora ordinaria, en Convenios Colectivos con jornadas inferiores a la jornada máxima, debía ajustarse a la jornada legal máxima y no a la jornada máxima del Convenio Colectivo aplicable.

2. La Sala de lo Social reconoce, como en anteriores pronunciamientos, que, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias no podrán ser abonadas en cuantía inferior al valor de la hora ordinaria. Establece, por tanto, dicha norma un derecho necesario relativo al permitir que sea la negociación colectiva la que determine libremente la cuantía del salario de las horas extraordinarias, siempre que se respete el límite mínimo que impide rebajar el valor de la hora ordinaria (STS de 27 de junio del 2018, Ar. 3823). Esta conclusión no queda contrarrestada por la alegación empresarial sobre la correspondencia del precio fijado en la normativa convencional con una jornada ordinaria de cuarenta horas semanales ante la «inexistencia de elementos o datos que sustenten que el valor establecido en aquellos preceptos es el atribuible a la invocada jornada de cuarenta horas semanales, sumada a la circunstancia de que tampoco de la interpretación de dichas normas puede extraerse la correspondencia postulada, sino la que acoge la instancia en razonamientos no carentes de lógica» (FJ 2).

La sentencia recurrida (SAN de 7 de diciembre del 2017, Ar. 2547) declaró la nulidad de los preceptos impugnados por considerar (como hizo en su momento la STS de 21 de febrero del 2007, Ar. 3169), por un lado, «la irrazonabilidad de retribuir el trabajo prestado en horas extraordinarias con cantidad inferior a la correspondiente al mismo trabajo prestado durante la jornada ordinaria» y, por otro, porque «la finalidad de la regulación de las horas extraordinarias, tanto sobre su número como sobre su remuneración, está inspirada en un criterio de limitación de las mismas, para evitar los inconvenientes o daños que pudieran derivar del exceso de trabajo, en los aspectos individual y social» (SAN de 7 de diciembre del 2017, Ar. 2547, FJ 4). Como se desprende del tenor literal del artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores —que contiene la expresión «en ningún caso»—, la norma legal convierte en indisponible para la negociación colectiva el derecho que confiere. Como señaló en su día la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de enero del 2005, Ar. 1550, «el valor de las horas extraordinarias constituye una norma legal de Derecho imperativo relativo, donde la voluntad negociadora colectiva o individual, subsidiaria ésta de aquélla, cumple respecto de dicha norma una función de complementariedad por expresa remisión de la misma y con el límite que establece, que es un mínimo de Derecho necesario no susceptible de vulneración en caso alguno» (FJ 2).

3. En el supuesto en cuestión, el artículo 56 del Convenio recoge la descripción de las horas extraordinarias: «a) Son horas extraordinarias diurnas las realizadas entre las siete y las veintidós horas, y nocturnas las que se realicen en las restantes horas; b) por simplificación administrativa, las horas extraordinarias se abonarán según la tabla de valores de horas tipo para cada nivel económico, que se establece en el anexo número 1 de este convenio; y c) la mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con horas de descanso, con un incremento en este caso del 75 %, cuando las necesidades del servicio lo permitan en el plazo de cuatro meses desde su generación». Por su parte, el artículo 68.2 del Convenio dispone que el complemento de horas extras «retribuye los excesos de las jornadas de trabajo ordinario detalladas en el artículo 56 del presente convenio, y su importe será el establecido en el anexo 1». Anulado este anexo 1 por entender que el valor económico de la hora extraordinaria no puede ser inferior al valor de la hora ordinaria, se entienden nulos el resto de los preceptos, pues del tenor literal del Convenio se infiere «la interrelación de los mismos —la impugnación alude a su complementariedad—, con lo preceptuado en el anexo I (tablas salariales relativas al valor de la hora extraordinaria), cuya nulidad se declara» (FJ 2).

Como puede observarse, en el texto del Convenio se recoge la posibilidad de incrementar el valor de la hora —aun cuando se refiera únicamente a la compensación en descanso— en un 75 % sobre el valor de la hora ordinaria. Conviene precisar que ésta ha sido la forma originaria de computar económicamente el valor de la hora extraordinaria, debiendo ser retribuida en ese porcentaje adicional —«en ningún caso el incremento será inferior al 75 % sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria»—. Sin embargo, con la reforma operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo (BOE de 23 de mayo), la regulación se modificó, priorizando el legislador el papel de la negociación colectiva en los términos expuestos. Desde entonces,

el Convenio Colectivo o, en su defecto, el pacto individual optará por compensar económicamente o con descanso las horas extraordinarias realizadas, sin que su valor, como se ha apuntado, pueda ser inferior al de la hora ordinaria.

Pero su valor tampoco ha de ser necesariamente superior, pues nada obliga a que el cálculo conduzca a un precio superior al que haya sido fijado para la hora ordinaria. Salvo en un supuesto bien concreto. En efecto, el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio (BOE de 29 de julio), sobre regulación de jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, señala, en su artículo 47, que «cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75 %, como mínimo, salvo descanso compensatorio». Esta norma fue sustituida por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (BOE de 26 de septiembre), sobre jornadas especiales de trabajo, que derogó todos sus preceptos, a excepción, entre otros, del citado artículo 47. Por lo tanto, y como admitió la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio del 2018, Ar. 3823, «cuando se trate de horas trabajadas en las circunstancias a las que el precepto del RD 2001/1983 se refiere, no cabe la modulación a la baja del mandato que en el mismo se establece, pues, de entenderse de otro modo, se estaría contraviniendo dicha regla que no ha otorgado a la negociación colectiva tal posibilidad. Por ello, no resulta admisible que el propio convenio acabe alterando ese marco mínimo, constituido por el incremento del 75 %, mediante el mecanismo de remisión a la regulación del salario de las horas extraordinarias, cuando esta última no implica la fijación de unos importes que incorporen o superen dicho mínimo. Nada impide al convenio disponer que los excesos de jornada por trabajo en periodo de descanso [se] abonen como horas extras, pero tal posibilidad está completamente fuera de su alcance cuando ese exceso se produzca porque de modo excepcional, y por razones técnicas y organizativas, no se haya podido disfrutar del descanso correspondiente» (FJ 2).

4. En consecuencia, y de acuerdo con la decisión analizada, no cabe establecer un importe inferior para la hora extraordinaria en relación con el valor de la hora ordinaria. Ni siquiera cuando el alcance se haga sobre una jornada máxima convencional, inferior a la legal. Pero tampoco existe obligación alguna de retribuirla en cuantía superior a la cantidad fijada para la hora ordinaria, aunque así se hiciera en las primigenias normas laborales y así se mantenga, por costumbre, en algunos sectores. Prima la negociación, el pacto y la opción entre retribuir —al menos, con el valor de la hora ordinaria— y compensar con descanso. Salvo la excepción, también expuesta en este análisis, a saber, las horas extraordinarias realizadas en festivos o descansos, en cuyo caso, y por imposición de una norma reglamentaria no derogada, el *quantum* de dicha hora extraordinaria deberá ser, al menos, superior en un 75 % al de la hora ordinaria. Quizá los ajustes legales o reglamentarios que exija en un futuro el moderno control de la jornada diaria recomienden, en su caso, modificar esta normativa, pero, por el momento, el valor de la hora extraordinaria se mantiene sustancialmente en los términos descritos.