

### A vueltas con el concepto de hora extraordinaria y su relación con el de la jornada ordinaria de trabajo.

**Eduardo Rojo Torrecilla**

*Catedrático (jubilado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona.*

**Resumen:** *El artículo analiza la sentencia dictada por la Sala Social del Tribunal Supremo el 16 de diciembre de 2025, en un litigio en el que se debate sobre qué debe entenderse por hora extraordinaria de trabajo, tomando en consideración tanto la normativa legal como la recogida en el convenio colectivo aplicable. El TS confirmara la sentencia recurrida, dictada por la Sala Social del Tribunal de Justicia del País Vasco, declarando que debe ser consideradas horas extraordinarias aquellas que se hayan prestado fuera de calendario en servicios preventivos voluntarios, rechazando que solo tengan aquella consideración las que excedan de la jornada anual pactada de trabajo.*

**Palabras clave:** *Jornada de trabajo. Hora extraordinaria. Convenio Colectivo. Sentencia. Jurisdicción social.*

**Abstract:** *The article analyses the ruling handed down by the Social Chamber of the Supreme Court on 16 December 2025 in a dispute over what should be understood as overtime, taking into account both the legal regulations and those contained in the applicable collective agreement. The Supreme Court upheld the appealed ruling handed down by the Social Chamber of the Basque Country Court of Justice, declaring that overtime should be considered to be those hours worked outside the schedule in voluntary preventive services, rejecting the idea that only those hours exceeding the agreed annual working hours should be considered as such.*

**Keywords:** *Working day. Overtime. Collective agreement. Judgement. Social jurisdiction.*

**DOI:** [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00708](https://doi.org/10.55104/RJL_00708)

**ECLIS:** *ECLI:ES:TS:2025:5912*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



## I. Introducción

Es objeto de comentario en este artículo la sentencia dictada por el TS-SOC el 16 de diciembre (rec. 193/2024)

La resolución judicial desestima, en los mismos términos que la propuesta formulada por el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe, el recurso de casación interpuesto por la parte empresarial contra la sentencia dictada por el TSJ-SOC del País Vasco el 16 de abril de 2024 (rec. 217/2024), a la que también le dedico mi atención.

El interés de la sentencia radica a mi parecer en la determinación de cuando una prestación de servicios debe considerarse que se realiza más allá de la jornada ordinaria de trabajo y por ello debe considerarse jurídicamente hablando como extraordinaria a todos los efectos, por lo que deberá ser computada y remunerada como tal, de acuerdo a lo dispuesto en la normativa legal o, como ocurre en el litigio ahora examinado, convencional.

Desde otra perspectiva, la sentencia pone una vez más de manifiesto la importancia de que los textos convencionales tengan una redacción que no suscite dudas interpretativas, si bien es cierto que en más de una y dos ocasiones es el propio desarrollo del proceso negociador del convenio, y la necesidad de llegar a un acuerdo, el que lleva a que alguno o algunos de los artículos pactados tengan una redacción que lleva a cada una de las partes negociadoras a sostener, cuando exista un conflicto en la vida laboral cotidiana de la empresa o sector, una interpretación distinta.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia.

**Órgano judicial:** TS-SOC

**Número de resolución judicial y fecha:** Sentencia núm. 1265/2025, 16 de diciembre de 2025.

**Tipo y número recurso:** RCO núm. 193/2024.

**ECLI:**ES:TS:2025:5912

**Fuente:** CENDOJ

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

**Votos Particulares:** Carece.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El litigio encuentra su origen en la demanda interpuesta el 30 de enero de 2024, en procedimiento de conflicto colectivo por la parte empresarial, La Pau, sociedad cooperativa catalana limitada, que inicialmente tenía como partes demandadas a varios sindicatos, y posteriormente fue ampliada para incluir a los comités de empresa de aquellas en las que las personas trabajadoras prestaban sus servicios.

Conocemos en el hecho probado segundo de la sentencia del TSJ que el litigio afecta a un colectivo «aproximado» de 1.200 personas, que desempeñan sus funciones «dentro del ámbito de Transporte Sanitario Urgente y No Urgente de las provincias de Bizkaia y Araba», y que los grupos profesionales afectados son «los TES/TTS Conductor; TES/TTS Auxiliar; Enfermeros/as y Médicos que desarrollan su actividad profesional en LA PAU SCCL».

Los hechos probados que interesa conocer para poder examinar después las respuestas dadas a la parte empresarial primero demandante y después recurrente, son los siguientes:

«CUARTO.- El conflicto colectivo planteado versa sobre la interpretación de los artículos 15 y 18 del convenio colectivo de Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia de Enfermos y Accidentados de la CAPV (BOPV de fecha 6/8/2019), en concreto sobre la naturaleza de las horas prestadas por las personas trabajadoras fuera de calendario. El convenio colectivo fue firmado por la Asociación de Transporte Sanitario del País Vasco (EOGE), SANITRANS y la Asociación de Transporte Socio Sanitario de Euskadi (EGS), en representación de los empresarios del sector, y por los sindicatos LSB-USO, LAB y CC. OO.

QUINTO.- Los servicios fuera de calendario sobre los que versa el conflicto, son servicios preventivos que la empresa demandante contrata con diversas entidades (por ejemplo, en eventos deportivos, así partidos de fútbol, carreras ciclistas, maratones...), cuya realización es voluntaria para los trabajadores/as que los llevan a cabo. Como documento n.º 1 de la demandante, se aporta el Protocolo de servicios preventivos, dándose el mismo por reproducido en su integridad.

SEXTO.- La empresa considera que esas horas trabajadas fuera de calendario, llevando a cabo los servicios preventivos contratados por la misma, no son horas extraordinarias en tanto en cuanto no rebasen la jornada laboral anual de los trabajadores/as (para el año 2023 la jornada anual es de 1.712 horas), compensando esos servicios prestados con el abono en la nómina del mes en que se llevan a cabo del denominado plus de disponibilidad, a razón de 16 euros la hora, tarifa que se abona a todas las personas trabajadoras por igual al margen de la categoría y puesto de trabajo de cada una de ellas.

SÉPTIMO.- El 13 de noviembre de 2023 tuvo lugar intento conciliatorio en el Centro de Relaciones Laborales, Bilbao, aportándose como documento 5 a su ramo de prueba por el sindicato UGT el acta levantada con ocasión del mismo, que se tiene por reproducida en su integridad. La solicitud de conciliación fue presentada por el sindicato UGT, frente a LA PAU SCCL, los sindicatos y comités de empresa frente a los que se actúa la demanda, compareciendo además del sindicato solicitante, ELA, LSB-USO, y LAB, y los comités de empresa de LA PAU SCCL, TSNU Bizkaia, RTSU Bizkaia lote 2, y comité de empresa RTSU lotes 3 y 4. No se alcanzó acuerdo, levantándose acta de no avenencia, que recoge la postura empresarial oponiéndose a la solicitud, expresando que el plus de disponibilidad tiene como objetivo la compensación de las horas trabajadas por determinadas personas fuera de su calendario laboral, compensándose dichas horas a razón de 16 euros hora. Por su parte, tanto UGT como la totalidad de las personas integrantes de los diferentes comités de empresa manifestaron que “la práctica empresarial supone un incumplimiento del convenio colectivo, sectorial y de la normativa vigente ya que, según la explicación dada por la empresa, dichas horas trabajadas constituyen horas extraordinarias.”

OCTAVO.- Consta el acta de 24 de enero de 2024 (documento n.º 4 de la CS ELA), levantada con ocasión de la reunión de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as de la CAPV (asistiendo la Asociación de Transporte Sanitario del País Vasco integrada en EOGE, que asume la representación de las tres asociaciones empresariales firmantes del convenio, y los sindicatos LSB-USO, LAB, y CC. OO.), para tratar la misma cuestión suscitada en el conflicto colectivo planteado, sin que la Comisión lograra adoptar una resolución en relación a la cuestión planteada al mantener las partes sus posturas discrepantes».

#### **IV. La sentencia recurrida**

##### *1. Posición de las partes*

Con prontitud centra el TSJ la cuestión a la que debe dar respuesta, subrayando que es «estrictamente jurídica», y que no es otra que «determinar la naturaleza de las horas prestadas por las personas trabajadoras fuera de calendario, cuando llevan a

cabo los servicios preventivos contratados por la empresa, cuya realización por los trabajadores/as es voluntaria».

Las pretensiones de la parte demandante, a las que se oponen todas las partes codemandadas, que ya han quedado parcialmente recogidas en los hechos probados, se concretan ahora, tal como las recoge la sentencia, en el fundamento de derecho segundo, siendo estas:

«1.º) Que las horas realizadas por las personas trabajadoras fuera de calendario no son horas extraordinarias; 2.º) Que en interpretación de los artículos 15 y 18 del convenio colectivo aplicable, no se producen horas extraordinarias hasta que finalice el año, y que, en el caso de rebasarse tales horas anuales, se deben compensar en el primer trimestre del año siguiente; 3.º) Solamente a la finalización del año se puede determinar si se han producido o no, horas extraordinarias».

¿Cuáles son los argumentos expuestos para defender tales pretensiones? Así se recogen en el citado fundamento de derecho:

«...los/as trabajadores/as deberán realizar las horas anuales fijadas en convenio colectivo y, llegado el 1 de enero del año siguiente, se podrá determinar si han rebasado su jornada anual establecida en el artículo 15 del convenio colectivo y, solamente entonces, aplicar lo dispuesto en el artículo 18 convencional sobre compensación de tales horas, pues entonces sí tendrían naturaleza extraordinaria. En suma, sostiene que, no por realizar horas fuera de calendario se trata de horas extraordinarias, afirmando que los artículos 15 y 18 del convenio colectivo no apoyan la naturaleza de horas extraordinarias de esas horas fuera de calendario, máxime cuando se desconoce hasta el 1 de enero del año siguiente, si efectivamente la persona trabajadora ha sobrepasado en el año anterior su jornada anual» (la negrita es mía).

Las partes demandadas, sindicatos y comités de empresa, se opusieron a la demanda, en los mismos términos que los expuestos en la comisión paritaria.

## *2. Normativa aplicable al caso y doctrina básica*

El TSJ procede primeramente a transcribir los preceptos convencionales cuya interpretación está en juego, ya que sostienen las tesis tanto de la parte demandada como la oposición de las codemandadas, y concluye que «La interpretación literal/gramatical del contenido de ambos preceptos (primera regla de interpretación contractual conforme al Código Civil, y los convenios colectivos tienen esa naturaleza), conduce a desestimarla demanda, lectura de los mismos que entendemos además acorde al concepto, y regulación legal de las horas extraordinarias ( art.35 ET)».

Para llegar a tal conclusión, y tras recordar que el apartado 1 dispone que la jornada máxima ordinaria será de 1.712 horas anuales, se apoya en la dicción del apartado 3 c) del artículo 15, que estipula que «El exceso de jornada derivada de la suma de horas efectivas más las horas extras eventualmente producidas, se acumulará en un saldo de horas que será regularizado a lo largo del año mediante Descansos Compensatorios (DC) con jornadas completas».

La interpretación «literal/gramatical» del precepto (recordemos que el art. 3.1 del Código Civil fija que las normas se interpretarán «según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas») es muy clara a juicio de la Sala para llegar a la conclusión desestimatoria de la demanda interpuesta por la parte empresarial, ya que si dispone que la regularización de la jornada, por haber «excesos de jornada» se ha llevar a cabo aplicando descansos compensatorios, «no cabe estar a fin de año, y comprobar entonces si se ha rebasado la jornada anual, máxime cuando estos servicios están fuera de calendario, y por definición si se llevan a cabo, se rebasa la jornada laboral ordinaria de la persona trabajadora que los realice, que es la calendada para cada trabajador/a».

Respuesta, que se apoya además en el artículo 18.2 del convenio. Este precepto dispone que «Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas de descanso por hora extra trabajada. Se regularizarán anualmente mediante los DC, siempre en jornadas completas cuando se haya completado el número de horas necesario, pudiendo pactarse, en caso contrario, la compensación por horas durante el primer trimestre del año siguiente o abonándose al precio del valor fijado en este artículo, en caso de que el saldo a final de año sea positivo para el trabajador/a».

En definitiva, y antes de llegar al fallo desestimatorio de la demanda, la Sala concluye que las pretensiones de esta carecen de sustento jurídico, por ser horas extraordinarias las que se realizan, de manera voluntaria, por el personal de la empresa, «al exceder de su jornada laboral ordinaria por encontrarse fuera de calendario», y por ello deben compensarse, siempre según la interpretación literal/gramatical de los artículos 15 y 18 de convenio, «con descansos compensatorios en jornadas completas a lo largo del año, salvo que no se alcancen las mismas, y entonces debe hacerse en el primer trimestre del año siguiente, bien con horas, bien con el valor económico establecido en el artículo 18.2 del convenio colectivo».

## **V. El recurso de casación**

### *1. Recordatorio de los hechos y antecedentes*

Contra la sentencia de instancia se interpuso recurso de casación por la parte empresarial, al amparo del artículo 207 e) de la Ley reguladora de la jurisdicción social, es decir con alegación de infracción de la normativa y jurisprudencia aplicable, más concretamente los ya referenciados artículo 15 y 18 del convenio colectivo aplicable, en relación con la infracción alegada de los artículos 34 (jornada de trabajo) y 35 (horas extraordinarias) de la LET.

Centra rápidamente el TS el debate, y en idéntico sentido a la tesis del TSJ subraya que el litigio versa «la naturaleza del tiempo de trabajo, fuera del calendario previsto, prestado por los trabajadores de la empleadora (dedicada al transporte sanitario) que voluntariamente aceptan prestar servicios en acontecimientos especiales (eventos deportivos y similares)».

Procede a continuación la Sala, en el fundamento de derecho primero, a efectuar una síntesis del conflicto colectivo suscitado, añadiendo una precisión de indudable interés sobre el contenido ya recogido en la sentencia del TSJ, cual es que la empresa afirma que «se han presentado diversas denuncias ante la Inspección de Trabajo postulado que ese tiempo debe tener la consideración de horas extraordinarias y desea clarificar el asunto en el sentido ya expuesto», es decir el de que no tiene la prestación voluntaria la consideración de horas extraordinarias.

Pasa a continuación la Sala a centrar rápidamente los términos del litigio, y, al igual que hizo el TSJ, subraya que estamos en presencia de un debate «de estricto contenido jurídico interpretativo sobre el alcance de las previsiones del conflicto colectivo aplicable», lo que requiere del todo punto prestar atención a los citados preceptos convencionales, o por decirlo con las propias palabras de la sentencia, «resulta imprescindible su atenta lectura».

Tras haber efectuado esta «atenta lectura», la Sala realiza una síntesis de la sentencia recurrida, por lo que remito en este punto a la explicación anteriormente efectuada.

### *2. Posiciones de las partes*

Llegamos ya al examen que se realiza del recurso de casación y de la impugnación del mismo.

La tesis de la parte recurrente, al amparo de los ya citados preceptos convencionales (arts. 15 y 18 del convenio colectivo) y legales (arts. 34 y 35 de la LET)

es la ya defendida, sin éxito, ante el TSJ. Es decir, que «el cómputo de la jornada se debe hacer de forma anual porque la jornada y su cómputo es anual. Por lo tanto, para saber si se rebasa la jornada o no, lógicamente, habrá que esperar a que acabe el año», y consecuentemente niega que «por participar en los servicios preventivos surjan horas extraordinarias. Más concretamente sostiene que

«El artículo 18.2 prescribe que se regularizarán anualmente, afirmación que casa con la regulación descrita y no choca con la redacción del artículo 15.3. c), pues esta se refiere a cómo se deben contabilizar tales horas de exceso: «a lo largo del año». De ahí que el precepto convencional que regula las horas extraordinarias aluda a la regulación anual de las horas extraordinarias mediante los descansos compensatorios. Si bien es cierto que tales horas ya van a provocar un exceso de jornada a final de año, habrá que esperar a ese momento para computar tales horas y proceder a su compensación mediante descanso compensatorio como establece el artículo 18.2».

El recurso fue impugnado por los sindicatos UGT, ELA, CC. OO. y ESK, sosteniendo todos ellos la plena corrección de la sentencia de instancia al interpretar los preceptos convenciones en la forma que llevó a cabo. Cabe añadir que por parte de la representación letrada del sindicato ELA se expuso que la empresa confundía «el devengo de horas extras con su compensación, además de pretender que la excepción (compensarlas en el primer trimestre del año siguiente) fuera «la regla general».

## **VI Normativa y jurisprudencia aplicable**

Tras esta amplia y detallada delimitación de conflicto colectivo del que debe conocer la Sala, esta procede en el fundamento de derecho segundo a efectuar una excelente síntesis de su jurisprudencia sobre la interpretación de los convenios colectivos, con plena corrección jurídica a mi parecer, al subrayar que, dado que aquello que postula la parte recurrente es una determinada interpretación de los citados preceptos convencionales, «debemos recordar los criterios que han de presidir esta tarea hermeneútica».

Y a dicha tarea se dedica la Sala en el apartado 2, para pasar después al control aplicable en sede casacional. De especial interés, y con excelente carácter didáctico, es la síntesis de los criterios que efectúa la Sala para interpretar un convenio colectivo, teniendo en consideración su naturaleza mixta, es decir tratarse de «un contrato con efectos normativos y una norma de origen contractual».

Y respecto al control aplicable en sede casacional, la Sala explica primeramente cuál era la «antigua» línea jurisprudencial, y la que actualmente es la que aplica, que no acepta de forma absoluta la interpretación efectuada en instancia, sino que le corresponde realizar, en supuestos como el que ahora estamos analizando, «verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecuaba a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta». Adecuación, y nada más, o lo que es lo mismo, no le corresponde al TS efectuar su determinada interpretación de los preceptos convencionales, que como hipótesis de trabajo pudiera ser posible, sino, única y exclusivamente, examinar si la interpretación del órgano judicial de instancia «ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia».

## **VII. Doctrina básica**

Llegamos ya al fundamento de derecho tercero, en el que, bajo el título general de «consideraciones de la Sala», esta expondrá, y fundamentará, las tesis que le llevarán a la desestimación del recurso.

Formula primeramente una educada, y al mismo tiempo muy clara, crítica al contenido formal del recurso, que considera formulado «de forma descriptiva», cuando, según lo dispuesto en la LRJS, «ha de dirigirse de forma específica frente al

fallo, los razonamientos y fundamentos de la resolución recurrida», si bien, y con una interpretación de la normativa claramente flexible y antiformalista, en línea con la jurisprudencia del TC, entrará a conocer del recurso al considerar que «apreciamos una suficiente indicación de la causa por la que considera vulnerados los preceptos convencionales, por más que ello comporte persistir en la argumentación esgrimida con anterioridad».

Y no espera la Sala a finalizar su argumentación para dar a conocer su respuesta, sino que la avanza ya desde su inicio, que no es otra que la ya sostenida por el TSJ, por las partes recurridas y por el Ministerio Fiscal, es decir, que «la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los preceptos del Código Civil y de la jurisprudencia que hemos expuesto en el Fundamento precedente», ya que «la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia, sin que los argumentos de la recurrente la hayan desvirtuado».

Aun cuando hemos de esperar al apartado F) para una reflexión general de alcance jurídico sobre la distinción entre horas ordinarias y extraordinarias, y la obligatoriedad y voluntariedad de su realización, creo conveniente avanzarla ya en estos momentos, y que comparto plenamente: «La voluntariedad en la prestación de su tarea por parte de quien trabaja es inherente a la figura de las horas extraordinarias (artículo 35 ET), mientras que el desempeño de la tarea convenida es deber principalísimo (art. 5.ª ET), de modo que sus incumplimientos pueden generar tanto las consecuencias inherentes a un contrato sinalagmático y conmutativo (sin actividad tampoco existe remuneración) como las propias de la impuntualidad o inasistencia (art. 54.2.ª ET)».

Los argumentos del TS son sustancialmente idénticos a los del TSJ, y su conclusión la misma, tal como queda perfectamente recogida en el apartado G) de este fundamento de derecho:

«... la pretensión ejercitada por la empresa carece de apoyo en los artículos 15 y 18 del convenio colectivo, puesto que esos servicios preventivos que, de manera voluntaria, llevan a cabo las personas trabajadoras de la empresa, sí son horas extraordinarias al exceder de su jornada laboral ordinaria por encontrarse fuera de calendario, debiendo compensarse como establecen los artículos 15.3 c) y 18.2 del convenio colectivo, esto es, con descansos compensatorios en jornadas completas a lo largo del año, salvo que no se alcancen las mismas, y entonces debe hacerse en el primer trimestre del año siguiente, bien con horas, bien con el valor económico establecido en el artículo 18.2 del convenio colectivo».

Si bien, hay algunas precisiones que a mi parecer son de indudable interés y que realiza la Sala al ir analizando el informe emitido por el Ministerio Fiscal.

En dicho análisis, la Sala manifiesta que en por parte de la Fiscalía se detecta una «cierta contradicción» en la posición empresarial, ya que por una parte postula que la prestación voluntaria de servicio no tenga la consideración de horas extraordinarias, y por otra que se le aplique el régimen convencional previsto para las mismas.

No entrará en este debate la Sala, sino que se ajustará a los estrictos términos de la pretensión formulada, esto es «que no sean horas extras mientras se esté por debajo de la jornada anual y viceversa». Estrictos términos, a los que se refirió ya críticamente la impugnación del del sindicato ELA, que llevan a la Sala a manifestar que «de ese modo no aborda la ontología del tiempo de referencia, sino que disuelve la cuestión en un ámbito puramente numérico y prescinde de la funcionalidad propia del calendario laboral».

La Sala hace suya la tesis del TSJ de estar ante una pretensión que se basa en una lectura «interesada» de los preceptos convencionales y que se aleja del «tenor literal» de los mismos, por lo que no tiene cabida ni en el artículo 15 ni en el artículo

18, y que su interés, que la Sala califica de «legítimo» de que se llegara a la conclusión de ser correcta su interpretación propugnada, carecía de base jurídica. La misma tesis, insisto, es la defendida por la Fiscalía (véase apartado E).

En la última parte de su exposición argumental, la Sala manifiesta que «la pretensión de separar el tiempo de trabajo dedicado a esos eventos respecto del habitual tampoco es el mejor modo de cumplir con la finalidad que las reglas sobre descansos poseen», y acude a la sentencia del TJUE de 17 de marzo de 2021 (asunto C-585/19) para concluir que la traslación de la jurisprudencia sentada en esta al litigio ahora examinado «inclina al mismo resultado que la pura interpretación del convenio colectivo: todo lo trabajado para el mismo empleador debe ser contemplado de manera unitaria, sin importar la causa o título por el que se lleve a cabo».

#### **VIII. Parte dispositiva**

En definitiva, y por todo lo anteriormente expuesto, el TS desestima el recurso de casación interpuesto por la parte empresarial y confirma y declara la firmeza de la sentencia recurrida del TSJ, sin adoptar decisión en materia de costas procesales y debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.