

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 1265/2025, de 16 de diciembre de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 193/2024***SUMARIO:**

Convenios colectivos. Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados del País Vasco. Naturaleza del tiempo de trabajo prestado fuera del calendario previsto. Trabajadores que aceptan prestar servicios en acontecimientos especiales (eventos deportivos y similares). Empresa que considera que no son horas extraordinarias en tanto en cuanto no rebasen la jornada laboral anual de los trabajadores/as (lo que habrá de determinarse a la finalización del año), compensando esos servicios prestados con el abono en la nómina del mes en que se llevan a cabo por medio 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. La voluntariedad en la prestación de su tarea por parte de quien trabaja es inherente a la figura de las horas extraordinarias (art. 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 comunitativo (sin actividad tampoco existe remuneración) como las propias de la impuntualidad o inasistencia (art. 54.2 a) ET). En el caso analizado se debate sobre el régimen propio de un tiempo de trabajo que se desempeña solo por parte de quien lo desea. Esa voluntariedad, desde luego, concuerda bien con el régimen de la hora extraordinaria y parece difícilmente compatible con el de la jornada ordinaria. Debe estimarse que 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. La pretensión de separar el tiempo de trabajo dedicado a esos eventos respecto del habitual no es el mejor modo de cumplir con la finalidad que las reglas sobre descansos poseen. En este sentido, la STJUE de 17 de marzo de 2021 (C-585/19), Academia Estudios Económicos Bucarest (ASE) abordó el supuesto de unos empleados a tiempo completo y que son contratados, por el mismo empleador, para tareas adicionales referidas a proyectos distintos. El Tribunal de Luxemburgo concluyó que los contratos de trabajo celebrados por un trabajador con el empresario se deben examinar conjuntamente a efectos de constatar el respeto al periodo calificado como descanso diario. La traslación al caso 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.

PONENTE:*Don Antonio Vicente Sempere Navarro.***Síguenos en...**

SENTENCIA

Magistrados/as
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
SEBASTIAN MORALO GALLEG
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
FELIX VICENTE AZON VILAS
CASACION núm.: 193/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Sala de lo Social
Sentencia núm. 1265/2025
Excmos. Sres.
Antonio V. Sempere Navarro
D. Sebastián Moralo Gallego
D. Juan Molins García-Atance
D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 16 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por La PAU, Sociedad Cooperativa Catalana Limitada, representada y defendida por el Letrado Sr. Fernández Solar, contra la sentencia nº 928/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 16 de abril, en autos nº 217/2024, seguidos a instancia de dicha recurrente contra los sindicatos ELA Euskal Sindikatua (ELA), LSB-USO Euskadi (LSB-USO), Federación Asociaciones Obreras Sindicales-Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Auskadi (CCOO-EUSKADI), Unión General de Trabajadores de Euskadi (UGT-EUSKADI), Ezker Sidikalaren Konbergentzia (ESK), Comité de empresa de La Pau SCCL del servicio del transporte sanitario no urgente (TSNU) de Bizkaia, Comité de empresa de La Pau SCCL del servicio del transporte sanitario urgente (TSU) de Bizkaia, Lote 2, Comité de empresa de la Pau SCCL del servicio del transporte sanitario urgente (TSU) de Bizkaia, Lotes 3 y 4, Comité de empresa de La Pau SCCL del servicio del transporte sanitario no urgente (TSNU) de Araba, Comité de empresa de La Pau sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de recurridos la Confederación Sindical ELA, representada y defendida por la Letrada Sra. Aguirre Lizarraga, Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Auskadi (CCOO-EUSKADI), representada y defendida por el Letrado Sr. Escartín Azlor, Ezker Sidikalaren Konbergentzia (ESK), representado y defendido por la Letrada Sra. Etxeberria Greño, Sindicato UGT, representado y defendido por la Letrada Sra. Mansilla Seoane.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.**

La PAU, Sociedad Cooperativa Catalana Limitada, interpuso demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: 1º Que las horas realizadas por las personas trabajadoras fuera de calendario no son horas extraordinarias, y, 2º Que los arts. 15 y 18 del convenio colectivo establecen que no se producen horas extraordinarias hasta tanto en cuanto no acabe el año en curso y que, en el caso de rebasarse tales horas anuales, se deben compensar en el primer trimestre del año siguiente, y, 3º Que, en consecuencia de lo anterior,

Síguenos en...



*se debe estar a la finalización del año para dilucidar si se producen o no horas extraordinarias.
4º Con sus consecuencias inherentes y lo demás que proceda.*

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.

Con fecha de 16 de abril de 2024 se dictó sentencia ahora recurrida, con el siguiente fallo: «Se desestima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por LA PAU SCC, frente a la CONFEDERACION SINDICAL ELA, LSB-USO, LAB, CCOO, UGT y ESK, COMITE DE EMPRESA LA PAU SCCL TSNU DE BIZKAIA, COMITE DE EMPRESA LA PAU SCCL TSU DE BIZKAIA LOTE 2, COMITE DE EMPRESA LA PAU SCCL TSU DE BIZKAIA LOTE 3 Y 4, COMITE DE EMPRESA LA PAU SCCL TSNU ARABA y COMITE DE EMPRESA LA PAUS SCCL TSU, rechazando las pretensiones actuadas en la misma».

CUARTO.

Dicha sentencia declara probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La demanda de conflicto colectivo la interpone LA PAU SOCIEDAD COOPERATIVA CATALANA LIMITADA (en adelante LA PAU (SCCL), siendo parte demandada los sindicatos ELA, LSB-USO, LAB, CCOO, UGT, ESK,, además de los comités de empresa de La PAU SCCL, TSNU Bizkaia, comité de empresa TSU Bizkaia lotes 2, comité de empresa de La PAU SCCL Bizkaia lotes 3 y 4, comité de empresa de La PAU Araba SCCL TSNU, y comité de empresa de la PAU Araba SCCL TSU.

SEGUNDO.- Las personas trabajadoras afectadas por el presente conflicto son un colectivo aproximado de 1200 personas, representadas por los sindicatos codemandados, ELA, LSB-USO, LAB, CCOO, UGT y ESK, que integran los distintos comités de empresa codemandados, trabajadores/as que desempeñan sus funciones para LA PAU, S.C.C.L. dentro del ámbito de Transporte Sanitario Urgente y No Urgente de las provincias de Bizkaia y Araba. Los grupos profesionales afectados por el conflicto son los TES/TTS Conductor; TES/TTS Auxiliar; Enfermeros/as y Médicos que desarrollan su actividad profesional en LA PAU SCCL.

TERCERO.- El personal afectado por el conflicto colectivo, realiza sus funciones bajo los expedientes administrativos 154/2020-PS (No Urgente) y 26/2023-PS (Urgente), adjudicados ambos a LA PAU SCCL.

CUARTO.- El conflicto colectivo planteado versa sobre la interpretación de los arts. 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 CCOO.

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 nº 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 1712 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 nº 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 EOGÉ, que asume la representación de las tres asociaciones empresariales firmantes del convenio, y los sindicatos LSB-USO, LAB, y CCOO), 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.

NOVENO.- Consta que Inspección de Trabajo y Seguridad Social envió correo electrónico a LA PAU SCCL el 29 de noviembre de 2023, requiriéndole que aportara documentación relativa al listado de trabajadores que hayan recibido o reciban el complemento de disponibilidad desde enero de 2020 hasta esa fecha y el número de horas y cuantía abonada correspondiente a tal complemento de disponibilidad de cada trabajador/a desglosado por meses, mail que se tiene por reproducido, aportado como documento nº 2 por la empresa. Como documento nº 3 incorporado por la empresa, consta correo electrónico de 8 de marzo de 2024, enviado por Inspección de Trabajo LA PAU SCCL, relativo también al complemento de disponibilidad, que se tiene por reproducido en su integridad».

QUINTO.

Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de La PAU, Sociedad Cooperativa Catalana Limitada. Su Letrado, Sr. Fernández Solar, en escrito de fecha 12 de junio de 2024 formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo:

ÚNICO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de los arts. 15 y 18 del convenio colectivo de transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en relación con la infracción el art. 34 y 35 ET.

SEXTO.

Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de diciembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

Se litiga a propósito de 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).

Síguenos en...



1. El conflicto colectivo suscitado.

A) Con fecha de 30 de enero de 2024 la empresa (La Pau, Sociedad Cooperativa Catalana Limitada) presentó ante la Sala de lo Social la demanda promotora de los presentes autos, días después aclarada y ampliada. Finalizaba solicitando la declaración de lo siguiente:

1º Que las horas realizadas por las personas trabajadoras fuera de calendario no son horas extraordinarias, y,

2º Que los arts. 15 y 18 del convenio colectivo establecen que no se producen horas extraordinarias hasta tanto en cuanto no acabe el año en curso y que, en el caso de rebasarse tales horas anuales, se deben compensar en el primer trimestre del año siguiente, y,

3º Que, en consecuencia, de lo anterior, se debe estar a la finalización del año para dilucidar si se producen o no horas extraordinarias.

4º Con sus consecuencias inherentes y lo demás que proceda.

B) La demanda se ha dirigido frente a *Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos?*(ELA); Langile Sindikal Batasuna-Unión Sindical Obrera de Euskadi (USO); Federación de Asociaciones Obreras Sindicales - Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB); Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi (CCOO); Unión General de Trabajadores de Euskadi (UGT); Ezker Sindikalaren Konbergentzia-Convergencia de Izquierda Sindical (ESK); y los Comités de empresas de los distintos centros de trabajo.

C) Los servicios fuera de calendario sobre los que versa el conflicto son los que la empleadora contrata con diversas entidades (por ejemplo, en eventos deportivos, así partidos de futbol, carreras ciclistas, maratones...) y cuya realización es voluntaria para quienes los realicen. La demanda postula que esas horas trabajadas fuera de calendario no son horas extraordinarias en tanto en cuanto no rebasen la jornada laboral anual (1712 horas para el año 2023) y que resulta correcto compensarlos con el abono del denominado plus de disponibilidad (16 euros la hora), satisfecho por igual a todas las personas trabajadoras, con independencia de su categoría y destino.

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.

2. Preceptos convencionales relevantes.

A) Estamos ante un debate de estricto contenido interpretativo sobre el alcance de las previsiones del conflicto colectivo aplicable. Por tanto, resulta imprescindible su atenta lectura. Es de aplicación el Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia de Enfermos y Accidentados de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Código 86100365012019), publicado en el BOPV nº 147 de 6 de agosto de 2019.

B) Su artículo 15 ("Jornada laboral"), en la parte que ahora interesa, dispone lo siguiente:

1.- La duración máxima de la jornada anual ordinaria para todo el personal será:

Desde el 1 de enero de 2020 la jornada máxima no podrá superar las 1.722 horas.

Desde el 1 de enero de 2021 la jornada máxima no podrá superar las 1.712 horas.

[...]

3.- La jornada máxima anual de trabajo efectivo del personal será la descrita en el anterior punto 1 y su realización se ajustará a lo siguiente:

a) La jornada diaria ordinaria no será inferior a 7 horas, salvo en el servicio de la RTSU que la mínima será de 12 horas y la máxima podrá alcanzar las 24, así como en los servicios especiales de largo recorrido.

b) Los servicios iniciados se deberán finalizar siempre, aunque sea a cargo de horas extraordinarias.

c) 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.

d) El descanso mínimo obligatorio entre jornada y jornada será de 12 horas.

Síguenos en...



e) El descanso semanal deberá garantizar como mínimo un descanso de cuarenta y ocho horas continuadas a la semana, salvo acuerdo interno entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa. El descanso no podrá estar separado de otro por más de seis días.

Cada año se confeccionará el calendario laboral con los turnos rotatorios. Si, como consecuencia de la distribución de la jornada máxima en las guardias, se superase el número de horas en cómputo anual, el exceso se compensará como horas ordinarias antes de la finalización del año.

B) Por su lado, el artículo 18 disciplina las horas extraordinarias y posee el siguiente contenido:

1.- No se podrán realizar Horas Extraordinarias con carácter habitual. Todas las horas de trabajo que como consecuencia de finalización de servicios rebasen la jornada ordinaria diaria tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.

2.- 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.

3.- A partir del 1 de enero de 2020 no tendrá la consideración de hora extraordinaria la ampliación de la jornada durante el tiempo estrictamente necesario, de aquellos trabajadores/as cuya presencia en el puesto de trabajo pone en marcha o finaliza el trabajo de los demás (solapes), siempre que esa ampliación de jornada no rebase los 15 minutos ya que en ese caso pasarían a tener la consideración de extraordinarias. El tiempo de trabajo prolongado por esta causa no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria. Las horas de solape serán compensadas con tiempo de descanso por tiempo de jornada de trabajo prolongada, siempre que se complete una jornada de trabajo y se acuerde con la empresa el día de disfrute.

A causa de la flexibilidad horaria (solape) recogida en este punto, las empresas renuncian a la aplicación del artículo 34,2 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente al 10% de la distribución de manera irregular de la jornada de trabajo respecto de los trabajadores/as.

3. Sentencia recurrida.

Mediante su sentencia 928/2024 de 16 de abril la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco desestima la demanda.

A) Explica que la interpretación literal/gramatical del convenio impide estimar la pretensión empresarial. Si los excesos de jornada deben regularizarse a lo largo del año mediante descansos compensatorios (art. 15.3.c) 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.

B) Además, el art.18.2 dispone cómo deben compensarse las horas extras y del mismo deriva 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 arts.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 art.18.2 del convenio colectivo.

4. Recurso de casación y escritos concordantes.

A) La empresa demandante, disconforme con la anterior resolución, interpone el presente recurso de casación que fundamenta en un único motivo de infracción de ley, por interpretación errónea de los arts. 15 y 18 del Convenio Colectivo de aplicación, en relación con los arts. 34 y 35 ET.

El recurso, fechado el 12 de junio de 2024, sostiene 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. Niega que por participar en los servicios preventivos surjan horas extraordinarias.

El art. 18.2 prescribe que se regularizarán anualmente, afirmación que casa con la regulación descrita y no choca con la redacción del art. 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 art. 18.2.

B) Mediante el correspondiente escrito, el sindicato UGT ha impugnado el recurso, haciendo suya la argumentación acogida por la sentencia de instancia.

La Confederación ELA, con escrito fechado el 1 de julio de 2024, cuestiona la técnica casacional seguida, refuerza los argumentos de la sentencia recurrida y concluye que la empresa confunde el devengo de horas extras con su compensación, además de pretender que la excepción (compensarlas en el primer trimestre del año siguiente) sea la regla general.

El 3 de julio de 2024 el Abogado y representante de CCOO suscribe su escrito de impugnación; recuerda los criterios interpretativos aplicables y asume la fundamentación de la sentencia recurrida.

Con fecha 4 de julio de 2024 la Abogada y representante de ESK ha formulado su impugnación, reprochando al recurso que se limita a reproducir lo expuesto en la demanda, siendo acertada la argumentación acogida por el Tribunal de instancia.

C) A través de su escrito de 17 de octubre de 2024 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido el Informe contemplado en el artículo 214 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Considera acertada la solución acogida por la Sala de instancia y se inclina por la desestimación del recurso.

SEGUNDO.- Interpretación de los convenios colectivos.

1. Las normas invocadas como infringidas.

El artículo 207.e) LRJS permite que el recurso de casación se base en la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. Este es el cauce a cuyo través aparece formulado el motivo único del recurso, como hemos avanzado.

La empresa accionante reprocha a la sentencia de instancia que ha incurrido en una interpretación errónea de los arts. 15 y 18 del Convenio Colectivo de aplicación, en relación con los arts. 34 y 35 ET. Puesto que, en realidad, lo que postula es determinada interpretación de esos preceptos convencionales, debemos recordar los criterios que han de presidir esta tarea hermenéutica.

2. Los criterios aplicables.

Dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es «el sentido propio de sus palabras» [art. 3.1 CC], el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC], que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-» (STS 01/07/94 -rec. 3394/93-), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.

Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo

que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes.

Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espigüeo".

3. El control aplicable en sede casacional.

Una antigua línea jurisprudencial sostenía que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras). De este modo, decíamos, "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

Sin embargo, con arreglo a la doctrina que actualmente acogemos, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa 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".

Consecuentemente, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas, que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irracional, sino que, por el contrario, se ha atenido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia.

TERCERO.- Consideraciones de la Sala.

A) Debemos comenzar advirtiendo que el motivo está formulado de manera descriptiva, es decir, exponiendo la posición acogida por la demanda y rechazada por la sentencia de instancia. La casación ha de dirigirse de forma específica frente al fallo, los razonamientos y fundamentos de la resolución recurrida. No basta con realizar una argumentación paralela y reiterativa de lo ya expuesto previamente, como acertadamente recuerda una de las impugnaciones.

Sin embargo, lo cierto es 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. En consecuencia, vamos a examinar el tema suscitado ante esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

B) Debemos adelantar ya que al atento examen de los preceptos convencionales, de la sentencia recurrida y de los escritos posteriores (recurso, impugnaciones, Informe) abocan a concluir 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.

Síguenos en...



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.

C) La única cuestión debatida refiere a si las horas que realizan de forma voluntaria los trabajadores afectados por el conflicto, fuera de su calendario, y que consisten en servicios preventivos que la empresa demandante contrata con diversas entidades para cubrir eventos específicos, como los deportivos, y por las que reciben un plus de disponibilidad, deben ser consideradas como horas extraordinarias.

La Fiscalía detecta cierta contradicción en la posición empresarial: interesa que ese tiempo no sea considerado como horas extraordinarias, pero postula simultáneamente que se le aplique el régimen convencional para las horas extraordinarias. No nos corresponde alterar los términos del debate o interpretar lo querido por la empresa, ya que ello desequilibraría el proceso, sino que debemos estar a sus estrictos términos. Lo que la empresa interesa es que no sean horas extras mientras se esté por debajo de la jornada anual y viceversa, pero 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.

D) Lo cierto es que en la demanda y en el recurso la entidad recurrente se limita a hacer una interpretación interesada y que se aleja del tenor literal de los preceptos del Convenio, para acabar defendiendo que las horas extras se computan anualmente y sólo al fin del año pueden ser compensadas. De manera legítima, su interés reside en que las horas para cubrir los servicios preventivos, por las que se abona un plus de disponibilidad, no sean compensadas como lo son las extraordinarias, con tiempo de descanso o con las cantidades establecidas en el Convenio. Pero, tal y como pone de manifiesto la sentencia recurrida, tal pretensión no tiene acogida en el art. 15, que regula la jornada y sus excesos (suma de horas efectivas y extraordinarias), que se regulariza a lo largo del año con descansos compensatorios; tampoco se desprende lo pretendido del art. 18, regulador de las horas extraordinarias.

E) Igualmente expone el Informe de Fiscalía que no se desprende de los reiterados preceptos la interpretación que efectúa la recurrente sobre la necesidad de esperar a la finalización del año para comprobar si se han realizado horas extraordinarias, puesto que lo que determina el Convenio es que el exceso de jornada se acumula en un saldo de horas que se regulariza a lo largo del año mediante descansos compensatorios, y en cuanto a las horas extraordinarias se regularizan con descansos compensatorios en jornadas completas a lo largo del año, salvo que no alcancen las horas realizadas jornadas completas, en cuyo caso debe hacerse la compensación en el primer trimestre del año siguiente, bien con horas, bien con el valor económico establecido en el art.18.2 del convenio.

F) 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).

En este litigio se debate sobre el régimen propio de un tiempo de trabajo que se desempeña solo por parte de quien lo desea. Esta voluntariedad, desde luego, concuerda bien con el régimen de la hora extraordinaria y parece difícilmente compatible con el de la jornada ordinaria.

G) Compartimos la conclusión de la sentencia recurrida: la pretensión ejercitada por la empresa carece de apoyo en los arts.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 arts.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 art.18.2 del convenio colectivo.

H) 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.

La STJUE de 17 de marzo de 2021 (C-585/19), Academia Estudios Económicos Bucarest (ASE) abordó el supuesto de unos empleados a tiempo completo y que son contratados, por el mismo empleador, para tareas adicionales referidas a proyectos distintos. El Tribunal de Luxemburgo concluyó que los contratos de trabajo celebrados por un trabajador con el empresario se deben examinar conjuntamente a efectos de constatar el respeto al período calificado como descanso diario.

La traslación al caso 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.

CUARTO.- Resolución.

A la vista de cuanto antecede, de conformidad con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso de casación interpuesto por la accionante contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Pese a haber sido vencida en su recurso y carecer del beneficio de Justicia gratuita, la empresa no debe soportar las costas ajenas propiciadas por su actuación recurrente, dada la modalidad procesal (conflicto colectivo) a cuyo través se ha desarrollado el procedimiento (art. 235.2 LRJS).

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por La PAU, Sociedad Cooperativa Catalana Limitada, representada y defendida por el Letrado Sr. Fernández Solar.

2º) Confirmar y declarar firme la sentencia nº 928/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 16 de abril, en autos nº 217/2024, seguidos a instancia de dicha recurrente contra los sindicatos ELA Euskal Sindikatua (ELA), LSB-USO Euskadi (LSB-USO), Federación Asociaciones Obreras Sindicales-Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi (CCOO-EUSKADI), Unión General de Trabajadores de Euskadi (UGT-EUSKADI), Ezker Sidikalaren Konbergentzia (ESK), Comité de empresa de La Pau SCCL del servicio del transporte sanitario no urgente (TSNU) de Bizkaia, Comité de empresa de La Pau SCCL del servicio del transporte sanitario urgente (TSU) de Bizkaia, Lote 2, Comité de empresa de la Pau SCCL del servicio del transporte sanitario urgente (TSU) de Bizkaia, Lotes 3 y 4, Comité de empresa de La Pau SCCL del servicio del transporte sanitario no urgente (TSNU) de Araba, Comité de empresa de La Pau sobre conflicto colectivo.

3º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

