

HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS COMPLEMENTARIAS

I. PLANTEAMIENTO

Una de las primeras metas sindicales en orden a la humanización de las condiciones de trabajo, fué la limitación de la jornada laboral. No obstante, desde su misma implantación se vió la necesidad de admitir excepciones a la norma que la consagraba. Las horas extraordinarias fueron, precisamente, uno de los expedientes para suavizar el imperativo legal; esto es, admitir que en determinadas circunstancias se aumentase la duración de la jornada máxima fijada por la ley.

Con el tiempo, la mejora alcanzada en los sistemas de producción ha hecho posible otra realidad, cada vez más frecuente: las partes, bien a través de convenios colectivos, bien en simples acuerdos contractuales, limitan la jornada de trabajo por bajo del tope señalado en la ley. Con todo, del mismo modo que ocurría para la jornada legal, no es raro que las fluctuaciones ordinarias del mercado aconsejen, en ocasiones, sobrepasar esta jornada convencional.

Surge, entonces, el problema de si tales horas de trabajo, que exceden de la jornada convenida pero no de la legal, han de recibir el trato de las horas extraordinarias o, contrariamente, constituyen una figura diversa, dotada de propio y específico régimen jurídico.

II. HORAS EXTRAORDINARIAS Y TRABAJO SUPLEMENTARIO EN DERECHO ALEMÁN

Normalmente, los autores alemanes se ocupan de estudiar, por separado, las figuras del trabajo adicional o suplementario (*Mehrarbeit*) y el trabajo extraordinario o en horas extraordinarias (*Überarbeit* o *Überstundenarbeit*) (1).

(1) Vide, NIKISCH: *Arbeitsrecht*, I, Tübingen, 1961, págs. 342 y sigs.; HUECK-NIPPERDEY: *Lehrbuch der Arbeitsrechts*, I, Berlin-Frankfurt, 1959, págs. 188 y sigs.; KASKEL-DERSCH: *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1961, págs. 230 y sigs. y 440 y siguientes.

1. La noción de trabajo suplementario (*Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschlag*) es paralela, en general, a nuestra figura de las horas extraordinarias. Concretamente:

1.º Se entiende por *trabajo suplementario* aquél que, en determinadas circunstancias, puede prestarse sobrepasando el tiempo normal máximo fijado por la ley. La *Arbeitszeitordnung*, de 30 de abril de 1938, prevé esta posibilidad:

a) Por mera voluntad del empresario, sin que esté obligado a probar una necesidad especial, en treinta días al año, con tal de que no exceda de diez horas diarias (§ 6, AZO) (2).

b) Asimismo, por voluntad del empresario, en los supuestos del § 14 de la AZO, es decir, tratándose de trabajos de emergencia o de ciertos trabajos extraordinarios urgentes (3).

c) Por acuerdo entre empresario y trabajadores, establecido en contrato de tarifa (§ 7, AZO), no, en cambio, por simple acuerdo de Empresa (4).

d) Finalmente, previa autorización de la Inspección de Trabajo, siempre que lo exija una necesidad urgente, y por un período de tiempo concreto y limitado (§ 8, AZO) (5).

2.º Según el § 15 de la AZO, las horas suplementarias han de pagarse, necesariamente, con un *recargo* sobre las horas extraordinarias normales. En orden a su cuantía, en principio, la ley exige sólo que sea equitativo, dejando libertad a las partes para determinar su importe. Pero si éstas no lo fijaran de mutuo acuerdo, prevé una tasa legal del 25 por 100. Dicho recargo no rige para los trabajos de emergencia.

3.º De este modo, puede concluirse que las horas suplementarias se caracterizan:

a) Por exceder de la *jornada legal* de trabajo.

b) Por *permitirse* su práctica sólo cuando concurren determinadas circunstancias (trabajos extraordinarios o de emergencia; por simple voluntad del empresario, treinta días al año; cuando exista permiso de la autoridad laboral; previo convenio de las partes, en contrato de tarifa).

(2) Cfr. KASKEL-DERSCH, op. cit., pág. 441.

(3) Op. cit., págs. 441 y sigs.

(4) NIKISCH, op. cit., pág. 344; KASKEL-DERSCH, op. cit., pág. 247.

(5) Op. ult. cit., pág. 443; también NIKISCH, op. cit., pág. 344.

c) Por haber de retribuirse con *recargo*, respecto a la remuneración básica del trabajo en horas extraordinarias (salvo para los trabajos de emergencia).

2. Se entiende por *horas extraordinarias* (*Überstundenarbeit*), en cambio, los trabajos realizados sobre el horario normal de una Empresa, conforme a las normas convencionales correspondientes al pacto entre las partes, pero sin exceder de la jornada legal.

1.º Estas horas extraordinarias, en general, no son de obligada realización para el trabajador. Con todo, puede surgir un deber jurídico de prestar trabajo extraordinario, por contra de tarifas o pacto entre las partes; además, tácitamente, como consecuencia del deber de fidelidad (sobre todo, en trabajos de emergencia o ciertos trabajos extraordinarios) (6).

2.º Las horas extraordinarias se remuneran sin recargo alguno; obligan, únicamente, a la remuneración convenida por trabajos extraordinarios. En principio, han de retribuirse separadamente del trabajo ordinario. Pero, el derecho a su cobro no surge, en general, sino cuando el trabajo extraordinario fué ordenado por el patrono o se exigen del trabajador tareas no susceptibles de cumplirse en el tiempo normal de trabajo (7).

3.º De este modo, las horas extraordinarias, se caracterizan:

- a) Por *no exceder* de la jornada legal de trabajo.
- b) Por remunerarse *sin recargo*.
- c) Por *no ser*, normalmente, *obligatorias* para el trabajador; pero pudiendo prestarse, siempre que éste consienta, sin necesidad de que concurren circunstancias especiales, ni medie permiso alguno de las autoridades laborales.

III. HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS SOBRE EL HORARIO CONVENCIONAL, EN LA DOCTRINA ITALIANA

Dentro de la misma línea, pero con matices más próximos a nuestro ordenamiento, se encuentra la distinción realizada por los autores italianos entre trabajo extraordinario (*lavoro straordinario*) y horas que exceden del horario convencional, pero dentro del horario máximo legal.

(6) HUECK-NIPPERDEY, op. cit., pág. 192; KASKEL-DERSCH, op. cit., pág. 230.

(7) Op. ult. cit., pág. 253.

1. Según el artículo 2.108 del *Codice civile* «en caso de prolongación del horario normal, el prestador de trabajo debe ser compensado por las horas extraordinarias, con un aumento de retribución respecto a la debida por el trabajo ordinario». En orden a los límites con que puede prestarse y la cuantía de los aumentos a abonar, se remite a las leyes especiales (art. 2.108, ap. ult.). Concretamente, son disposiciones fundamentales a este respecto: el Real decreto-ley de 15 de marzo de 1923, el Reg. 1955 de 1923 y la ley de 30 de octubre de 1955 (8). De ellas, resulta que el trabajo extraordinario se especifica:

1.º Por su *carácter excepcional*: de este modo, se explican la serie de limitaciones y cautelas previstas en la ley (9).

a) Normalmente, no cabe superar las dos horas diarias ni las doce semanales; sólo como excepción, por período no mayor a nueve semanas consecutivas, y a condición de que la media en dicho período exceda de doce horas semanales, puede admitirse otra cosa (artículos 15 del Real decreto-ley de 15 de marzo de 1923 y 9 del Reg. de 1923) (10).

b) En las Empresas industriales *no se permite* la realización de horas extraordinarias, sino cuando no es posible cubrir las tareas correspondientes mediante la asunción de nuevos trabajadores, a condición, además, de que tal medida sea sólo temporal (ley de 30 de octubre de 1955) (11).

c) Es siempre necesario el *permiso* de la autoridad laboral; en los trabajos de emergencia, basta la *comunicación* al órgano de control, dentro de las veinticuatro horas siguientes, justificando su urgencia (12).

(8) Cfr. SANTORO-PASSARELLI: *Diritto del lavoro*, Napoli, 1961, pág. 172.

(9) En este sentido, CASSI: *La durata della prestazione di lavoro*, I, Milán, 1956, página 98.

(10) Vide, DE LITALA: *Il contratto di lavoro*, Torino, 1956, pág. 405; CASSI, op. cit., páginas 99 y sigs.

(11) Cfr. RIVA - SANSEVERINO: *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960, página 113; CASSI, op. cit., pág. 98. Esta medida tiene por objeto fundamental la lucha contra el paro; sobre el tema, CASSI, op. cit., págs. 154 y sigs.; RICCI: «La legge 30 ottobre 1955, n. 1709, che modifica il r. d. l. 15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro», en *Dir. dell'Econ.*, 1956, págs. 193 y sigs.

(12) CASSI, op. cit., pág. 98.

2.º Por haber de *retribuirse aparte* (art. 5.º del Reg. cit.) (13) y *con un recargo* no inferior al 10 por 100 de la remuneración correspondiente al trabajo ordinario (art. 5.º del Reg. cit., y 2.108, ap. 1.º, del *Codice civile*) (14).

3.º Finalmente, por su *carácter voluntario*: para autorizar la prestación de trabajo extraordinario la ley exige, previamente, el acuerdo de las partes. Acuerdo que no siempre ha de ser expreso: basta el consentimiento tácito (15).

Con todo, la doctrina admite algunas excepciones a este principio: a) En primer lugar, si se trata de trabajos necesarios por fuerza mayor o inminente peligro de daño (cfr. art. 7.º del decreto de 1923) (16). b) Además, cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo, salvo motivos excepcionales que otra cosa justificaren, respecto a un trabajador: concreto (17).

En suma, se trata de excepciones más aparentes que reales: en el segundo caso, hay una aceptación previa por convenio colectivo; en el primero, se trata realmente de una figura distinta: los trabajos de emergencia.

2. En general, la doctrina y la jurisprudencia estiman aplicable este régimen, únicamente, al trabajo prestado en más de la jornada máxima legal, pero no al que se efectúe excediendo del horario pactado, si es inferior a dicha jornada máxima. Por ello, afirma Cassi (18), «extraordinario en sentido técnico, es sólo el trabajo que supera el límite legal de horario, y no también el que supere al límite convencional más breve», y añade, «sólo el verdadero trabajo extraordinario da derecho a los aumentos (*maggiorazioni*), salvo pacto en contrario» (19).

Las horas trabajadas por sobre la jornada convencional, sin sobrepasar la

(13) Sobre el sentido de esta exigencia y la posibilidad de cómputo global de la retribución: cfr., DE LITALA, op. cit., págs. 414 y sigs.; LONGO: *Diritto del lavoro* (Manuale di Casistica), II, Torino, 1961, págs. 1.698 y sigs.

(14) Vide, RIVA-SANSEVERINO, op. cit., págs. 413 y sigs.; CASSI, op. cit., págs. 31 y siguientes, etc.

(15) Cfr. CASSI, op. cit., págs. 101 y sigs.

(16) En realidad, pues, no se trata de horas extraordinarias en sentido estricto, sino de trabajos de emergencia. Cfr., *infra*, apartado VII.

(17) CASSI, op. cit., págs. 105 y 106.

(18) Op. cit., pág. 94.

(19) En el mismo sentido, BARASSI: *Il Diritto del lavoro*, II, Milán, 1957, págs. 450 y siguientes; D'EUFEMIA: «L'orario di lavoro ed i riposi», en *Trattato*, de BORSI-PERGOLESII, III, Padova, 1959, op. cit., págs. 1.670 y 1.672; RIVA-SANSEVERINO, op. cit., página 323, y, también en «Dell'impresa» en el Comentario de SCIALOJA e BRANCA, Roma, 1956; pág. 262, etc. Asimismo, en este sentido, SSTTS de la Corte di Appello de Bari de 30 enero 1951 y 15 enero 1954; y la del Tribunale di Milano, de 21 septiembre 1959. No falta, sin embargo, quien mantenga otra opinión: PRIVITERA: *Il contratto d'impiego privato*, Roma, 1952, pág. 124; GUIDOTTI: *La retribuzione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1956, págs. 299 y sigs.

legal (20), únicamente en sentido impropio pueden denominarse extraordinarias, en cuanto no están sujetas al régimen legal específico de las mismas. De todos modos, según resaltan la doctrina y la jurisprudencia, debe otorgarse una retribución especial al trabajador que supera la jornada común de la Empresa: sea la correspondiente a una hora ordinaria, o se establezca un recargo no sometido a límite mínimo (21). En general, acerca del régimen de este tipo de trabajos se estará a lo pactado en convenio colectivo o a lo dispuesto en el reglamento de Empresa, que rebajen el límite de la jornada legal (22).

IV. CONCEPTO Y TRATAMIENTO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN DERECHO ESPAÑOL

1. Nuestra doctrina entiende, bajo el concepto de horas extraordinarias, aquellos trabajos que, por necesidades especiales de la Empresa y con retribución superior a la ordinaria, se realizan excediendo el límite de la *jornada máxima legal* (23).

2. En cuanto al *régimen* jurídico de las horas extraordinarias, debe destacarse:

1.º Su *carácter excepcional*: el artículo 4.º de la ley de jornada máxima

(20) Obsérvese que, a estos efectos, por jornada legal se entiende no sólo la ordinaria de ocho horas, sino cualquiera, inferior o superior, fijada como jornada máxima por disposición legislativa, para una concreta rama laboral. En este sentido, CASSI, op. cit., pág. 96.

(21) Cfr. D'EUFEMIA, op. cit., pág. 182.

(22) Así, por ejemplo, en el *contratto colettivo dei metal meccanici*, que estableció la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales, el trabajo hasta las cuarenta y ocho horas a la semana se considera como algo intermedio entre el trabajo ordinario y el extraordinario, pagándose con un recargo atenuado; Cfr. BARASSI, op. cit., pág. 451.

(23) Así, ALONSO GARCÍA: *Derecho del trabajo*, II, Barcelona, 1960, pág. 395, define a las horas extraordinarias como «aquellas que, por necesidades especiales de las empresas o incluso conveniencia del trabajador aceptada por el empresario, exceden del límite máximo impuesto legalmente, y se remuneran con cantidad superior a las horas ordinarias». Análogamente, BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo*, Madrid, 1962, II, pág. 463, las definen como «aquellas en las que, por necesidades especiales de las empresas, se permite trabajar, superando el límite impuesto legalmente a la jornada máxima a cambio de una remuneración de las mismas en cuantía superior a la de las horas ordinarias». Del mismo modo, MENÉNDEZ PIDAL: *Derecho social español*, II, Madrid, 1952, entiende por horas extraordinarias «aquellas que son trabajadas después de haberse efectivamente trabajado durante toda la jornada legal». Cfr., también, PÉREZ LEÑERO: *Instituciones del Derecho español de trabajo*, Madrid, 1949, página 119.

legal (24), al admitir su posibilidad, señala que ha de tratarse de «casos de urgente necesidad» (25). Consecuencia de ello son:

a) En primer lugar, la exigencia de una *autorización*, que otorga la Delegación de Trabajo (26), para llevar a cabo las tareas correspondientes.

b) Asimismo, los *límites* establecidos a la posibilidad de conceder tal autorización: un máximo de cincuenta horas al mes y ciento cincuenta al año; en supuestos de especial necesidad, podrá llegarse hasta doscientas cuarenta al año, sin exceder de las cincuenta mensuales (art. 4.º de la ley de j. m. l.); en ningún caso, la jornada total de la mujer podrá exceder de diez horas (art. 6.º, ap. ult. de dicha ley); queda prohibido de modo absoluto la realización de horas extraordinarias por los menores de dieciséis años (art. 7.º de la ley de jornada máxima legal) (27).

2.º Además, las horas extraordinarias han de retribuirse con *recargo*: la ley fija, como mínimo, un 25 por 100 sobre el salario de las horas ordinarias, tratándose de las dos primeras horas trabajadas, y un 40 por 100 si éstas exceden de dos diarias, si se prestan por la noche o en domingo; en todo caso, las horas extraordinarias del personal femenino se retribuirán con un recargo del 50 por 100 (art. 6.º de la ley de j. m. l.) (28). Se entiende, la cuantía de estos

(24) Publicada por decreto de 1 de julio de 1931, convertida en ley, por la de 9 de septiembre de 1931.

(25) En la práctica, sin embargo, se ha abierto la mano en este punto, como medio de incrementar el salario de los trabajadores: cfr. BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA, op. cit., página 463; también, ALONSO GARCÍA, op. cit., pág. 395.

(26) Cfr., art. 4.º, ap. 1.º, de la ley de j. m. l. Hoy, las funciones atribuidas a este respecto a los Organismos paritarios oficiales, las ejercen las Delegaciones de Trabajo: cfr., art. 11, 1.º, 4, de la ley orgánica de las Delegaciones provinciales de Trabajo de 10 de noviembre de 1942; asimismo, art. 184, g), del Reglamento orgánico del Ministerio de Trabajo de 18 de febrero de 1960.

(27) Las horas trabajadas sin cumplir estos requisitos, con todo, deberán abonarse igualmente: art. 20 de la ley de j. m. l. Cfr., sobre el tema, ALONSO GARCÍA, op. cit., páginas 397; MENÉNDEZ-PIDAL, op. cit., pág. 103; PÉREZ-BOTIJA: *Curso de Derecho del trabajo*, Madrid, 1960, pág. 173; *vide*, también, sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 1933. Para el percibo de las horas extraordinarias se requiere, siempre, constancia del número exacto de las trabajadas: sentencias del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1929; 11 de enero, 4 de febrero, 23 de marzo, 9 de mayo y 6 de junio de 1936; 2 de marzo de 1940; 1 de marzo de 1941, etc.

(28) Para el cálculo del salario hora, en relación con las horas extraordinarias, Cfr. orden de 8 de mayo de 1961, especialmente arts. 6.º, 9.º y 22.

recargos puede sobrepasarse por decisión de los interesados (sentencia del Tribunal Supremo de 14 de octubre de 1931).

3.º Finalmente, las horas extraordinarias deben prestarse por *acuerdo* entre las partes, correspondiendo su iniciativa al empresario y la aceptación al trabajador (art. 5.º de la ley de j. m. l.). Con todo, ha de admitirse una excepción a este principio: la posibilidad de pacto sobre su obligada prestación, sea en convenio colectivo (cfr. art. 11 de la ley de convenios colectivos de 24 de abril de 1958 y 5.º del Reglamento para su aplicación) o contrato individual, siempre para circunstancias extraordinarias y previa autorización del órgano laboral competente (29). En suma, cuando medie una aceptación previa en convenio colectivo o contrato de trabajo.

De otra parte, si existe una urgencia grave para la Empresa, hay obligación de prestar trabajo extraordinario; en tal caso, la negativa del trabajador, como falta a la debida colaboración, puede originar un despido justificado (sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 1948) (30). Sin embargo, no estamos entonces ante verdaderas horas extraordinarias, sino frente a la figura jurídica de los llamados *trabajos de emergencia* (infra VII).

V. NECESIDAD DE ADMITIR UNA NUEVA CATEGORÍA CONCEPTUAL: LAS HORAS COMPLEMENTARIAS

1. Sin duda, la limitación convencional de la jornada de trabajo —a través de convenios colectivos, reglamentos de Empresa, o simple contrato entre las partes— ha de ser cada vez más frecuente en nuestro ordenamiento. La correspondiente posibilidad de realizar horas extras, dentro, sin embargo, de la jornada legal, exige dar con el adecuado tratamiento jurídico para tales supuestos. Ello supone, a mi ver, el recurso a una nueva categoría conceptual, dado que no pueden calificarse como verdaderas horas extraordinarias. En efecto:

1.º De una parte, la doctrina, con indudable fundamento en la ley (31),

(29) En este sentido ha de interpretarse la Real orden de 1 de junio de 1927 que «declaró limitada tal facultad respecto a la profesión comercial por la ley de Jornada mercantil. La Real orden de 1 de junio de 1927, además de ratificar la doctrina de la anterior disposición, declaró que esta autorización es para atender casos de urgente necesidad y no para ampliar permanentemente durante todo el año la jornada, anulándose, en consecuencia, un pacto que la ampliaba en treinta minutos diarios».

(30) Así, ALONSO GARCÍA, op. cit., pág. 395, nota 18; también MENÉNDEZ PIDAL, op. cit., pág. 102.

(31) La ley de j. m. l. no se pronuncia, expresamente, a este respecto. Pero no cabe duda que tal es su mente: cfr., por ejemplo, art. 6.º («se entenderá por salario

sólo considera tales las que excedan de la *jornada máxima legal* (32): ello implica, *a sensu contrario*, aunque no se aborde expresamente esta cuestión, que no lo son las horas trabajadas en límite inferior, aunque excedan de la jornada normal o pactada de la Empresa (33).

2.º Pero, sobre todo, la conclusión apuntada resulta evidente por la inaplicabilidad práctica del régimen de las horas extraordinarias a este tipo de trabajos extras. En efecto:

a) Parece claro que, si las partes convinieron una jornada inferior a ocho horas, no será preciso acudir a la autoridad laboral para elevarla de nuevo (ocasional o permanentemente): en el propio contrato se pudo fijar una jornada de ocho horas, u otra inferior sometida a ciertas excepciones.

b) Asimismo, por análogo razonamiento, no parece que hayan de estar sometidas al recargo legal mínimo, pues en el pacto se pudo prever, o después lícitamente convenir, una retribución distinta para tales horas extras, con tal que no fuera inferior a la mínima legal por hora de trabajo.

c) Asimismo, se ha de excluir, por idénticas razones, la existencia de un límite máximo de cuarenta horas al mes y ciento veinte al año, en la prestación de estos trabajos: la simple restauración de la jornada de ocho horas excedería con mucho de él (34).

tipo de la *hora ordinaria* la octava parte de la renumeración convenida por la jornada legal de ocho horas) («cuando las horas extraordinarias se presten durante la noche o en domingo, o excedan de las *diez primeras diarias*).

(32) Cfr., *supra*, nota 23.

(33) Así puede desprenderse, también, de la doctrina sentada por el Tribunal Supremo, en su sentencia de 8 de marzo de 1932: «Establecido por Real decreto de 3 de abril de 1919, en su artículo 1.º, que la jornada máxima legal de trabajo será de ocho horas al día y cuarenta y ocho semanales, ésta es, como regla, la jornada ordinaria de toda clase de trabajos, siendo, por tanto, extraordinarias las horas que excedan de las dichas, y no se hallan dedicadas a trabajos comprendidos en las excepciones que la misma disposición autorizó». En realidad, el supuesto de hecho —y, por tanto, la *ratio decidendi*— son distintos, pero se fundan en un criterio que puede estimarse aplicable a nuestro caso: si no hay jornada máxima legal (caso de un guarda jurado) no hay horas extraordinarias, por ser *la jornada legal la base para su cálculo*.

(34) Confirma la necesidad de esta autonomía de régimen, el hecho de que numerosas Reglamentaciones de trabajo, al establecer una jornada legal máxima inferior a la ordinaria de ocho horas y, especialmente, al regular la jornada intensiva (en definitiva, también, una jornada legal reducida), establezcan un régimen jurídico distinto para las horas extraordinarias que exceden la jornada máxima legal común de ocho

2. De todos modos, se trata de un tema acerca del cual falta toda disposición expresa de carácter general y sobre el que no se ha pronunciado aún nuestra jurisprudencia (la doctrina, como vimos, parece limitar el concepto de horas extraordinarias a las legales, aunque tampoco se pronuncie de modo explícito).

Existe, únicamente, una resolución del Ministerio de Trabajo (contra decisión de un jurado mixto en materia contenciosa), de 24 de julio de 1933, que aparentemente sostiene una doctrina contraria: «El traslado de un obrero a un servicio, señalándose ocho horas de trabajo, hecho por carta, cuando por pacto o costumbre colectiva ese servicio es de seis horas, no puede considerarse, como erróneamente se cree, un contrato, sino únicamente una iniciativa patronal para trabajar horas extraordinarias, que el obrero ha aceptado, y que, como consecuencia de tal carácter, el patrono viene obligado a atribuírselas, de conformidad, una y otra cosa, con los artículos 5.º y 6.º de la ley de contrato de trabajo.»

Sin embargo, a la vista de los anteriores argumentos, no parece sostenible esta postura, máxime dado que el supuesto de hecho —y, por tanto, la *ratio decidendi*— era otro: la realización de horas superiores a la jornada normal, pero inferiores a la legal, no puede entenderse como celebración de un nuevo contrato, sino como iniciativa aceptada de realizar horas extras, que deben abonarse aparte; en este caso, la resolución estima que, precisamente, con un recargo igual al correspondiente por horas extraordinarias.

Obsérvese, además, que la resolución no equipara plenamente estos trabajos a las horas extraordinarias (por ejemplo, a efectos del límite legal máximo de ciento veinte al año, o de necesidad de la autorización de los organismos laborales, etc.), sino sólo a efectos de retribución (35). Y aun esto, supone una decisión de la autoridad, hecha en defecto de pacto; parece, por tanto, que éste podría haber dispuesto otra cosa, o la propia autoridad decretar, en atención a las circunstancias del caso, su pago como horas ordinarias.

3. Corrobora, en cambio, el acierto de nuestra postura, su coincidencia con la solución adoptada por el legislador, para los supuestos en que ha abordado de modo expreso —aunque para un sector laboral limitado— esta cuestión.

horas y las demás horas extraordinarias, superando sólo la jornada legal reducida por ellas establecida: *vide, infra*, VI, I.

(35) Nótese, por otra parte, que el artículo 9.º de la ley de j. m. l. prevé, también, un supuesto de horas extras, normalmente abonadas como extraordinarias (cfr. resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 6 de septiembre y 9 de diciembre de 1940 y 5 de septiembre de 1941) y, sin embargo, no sometidos al régimen legal de las horas extraordinarias.

1.º La Reglamentación Nacional de Trabajo en Locales de Espectáculos, de 31 de diciembre de 1945, prevé la posibilidad de que las Empresas establezcan una jornada inferior a la legal (que es, para estas actividades, de cuarenta y cinco horas semanales), en cuyo caso «podrán exigir a su personal que continúe su labor durante las horas necesarias para rebasar los límites que la ley establece. Cuando esto suceda, se pagarán a prorrata las horas que excedan de la jornada reducida hasta la normal» (art. 34, 4.º). Por tanto, no sólo se separa del régimen de las horas extraordinarias en cuanto su carácter excepcional (es decir, límites y necesidad de autorización) y retribución con recargo, sino, incluso, en cuanto a su carácter voluntario para el trabajador (pueden ser impuestas por la Empresa).

2.º Asimismo, la Reglamentación Nacional de Trabajo del Banco de España, de 21 de diciembre de 1948, dispone que sólo se consideran horas extraordinarias *las que se trabajan por encima de la jornada legal*. Y añade: «Las que se presten entre la jornada normal establecida por el Banco, y el tope legal se pagarán a prorrata; pero en período de jornada intensiva deberán mediar, por lo menos, cuatro horas desde la salida de la mañana hasta la entrada de la tarde» (art. 64).

4. Coincide, también, con la solución aquí propugnada, aunque manteniendo la terminología de horas extraordinarias, el régimen establecido por el Convenio colectivo de la Banca privada, de 17 de noviembre de 1960. En efecto, su cláusula 7.ª dispone: «En las poblaciones que en la actualidad tienen fijado reglamentariamente un período de jornada intensiva de tres meses y medio, se amplía éste a cuatro meses, comenzando en 1.º de junio con las siguientes condiciones: a) Durante este período de ampliación *la jornada de trabajo será de siete horas*, comenzando a las ocho de la mañana, excepto los sábados, que será la habitual de cinco y media. b) En este período de ampliación, *las horas extraordinarias que no rebasen la jornada normal de ocho horas serán abonadas sin recargo alguno*» (36).

5. De todo lo dicho se deduce, por tanto, la necesidad de admitir una nueva categoría de horas trabajadas fuera del horario normal, pero que no constituyen horas extraordinarias, para diferenciarlas de las cuales, proponemos la designación de *horas complementarias* (37).

(36) Esta es, por otra parte, la doctrina sentada —con análogas bases legislativas— por la jurisprudencia italiana; cfr., en efecto, *supra*, nota 19.

(37) Sería indiferente esta denominación o la de horas *suplementarias*. Sin embargo, puesto que este último es el nombre que utilizan la doctrina alemana (cfr. KASKEL-DERSCH, op. cit., págs. 230, 242, 247, etc.) y francesa (cfr. RIVERO y SAVATIER: *Droit du Travail*, París, 1960, págs. 359 y sigs.; DURAND, *Traité du Droit du Tra-*

VI. DELIMITACIÓN Y RÉGIMEN DE LAS HORAS COMPLEMENTARIAS

1. En orden a la *delimitación* de esta figura, me parece necesario insistir que la frontera divisoria de las horas extraordinarias con las complementarias está en la superación o no de la *jornada máxima legal*, sea cual fuere ésta; la ordinaria de ocho horas, u otra menor fijada en la ley (38) o por una reglamentación nacional (39). Así lo entiende la opinión dominante en la doctrina extranjera (40).

1.º Interesa, por tanto, no confundir la *horas complementarias* y las *horas extraordinarias con régimen especial*, previstas en algunas reglamentaciones.

vail, II, París, 1950, págs. 405 y sigs., etc.), para designar nuestras horas extraordinarias, preferimos eludirlo. También nos ha parecido preferible a la terminología de horas adicionales, por haberse utilizado igualmente para designar las horas extraordinarias. Con todo, creemos necesario advertir que existe una resolución de la Dirección General de Trabajo (de 23 de marzo de 1944), que utiliza la terminología de horas complementarias en un sentido diverso. Expresa dicha disposición: «Se fija el concepto de hora extraordinaria normal o anormal, en concordancia con la Dirección General de Trabajo, como sigue: 1.º Se entiende por jornada extraordinaria de carácter normal aquella en que media una disposición administrativa suprimiendo la limitación de siete u ocho horas, según se trate de industrias con duración inferior a la máxima legal o supeditada a ésta, como minas y ferrocarriles. 2.º Se considerarán horas complementarias aquellas que por la naturaleza del trabajo exijan un continuación hasta el final o una determinada fase de obra que evite perjuicios. En ambos casos las remuneraciones se estimarán normales para el devengo de cuotas correspondientes a Seguros y Subsidios Sociales. 3.º Se conceptúan horas extraordinarias exceptuadas de tales devengos aquellas que dentro de los límites expresados por el artículo 4.º se efectúan para resolver necesidades de carácter urgente.» En fin, no habría mayor obstáculo en designarlas como *horas extraordinarias que no rebasan la jornada legal* (aunque se prestaría a algunas confusiones, especialmente respecto de las horas extraordinarias con régimen especial).

(38) Así, por ejemplo, arts. 32 y sigs. de la ley de j. m. l. que establecen jornadas de siete y seis horas diarias, en ciertos trabajos en minas, salinas y canteras.

(39) Normalmente, sin embargo, las Reglamentaciones, aun calificando acertadamente de horas extraordinarias las que se realizan por encima de la jornada legal en ellas establecida, les asignan un régimen distinto, intermedio entre el de las horas extraordinarias normales, y el de las horas complementarias: cfr., en efecto, *infra*. Unas veces, imponen que han de abonarse como horas ordinarias, otras con recargos análogos a las horas extraordinarias; normalmente, aunque limitan a dos el número de las que pueden prestarse diariamente, amplian algo el total de las que cabe trabajar semestral o anualmente (otras lo limitan); a veces, establecen su carácter obligatorio, dentro de ciertos límites; en ocasiones, sustituyen la necesidad de autorización, por una simple comunicación a la autoridad laboral: cfr. *infra*, especialmente notas 41 y sigs.

(40) Así, por ejemplo, CASSI, op. cit., pág. 96; *vide*, también, BARASSI, op. cit., páginas 450, etc.

2.º En efecto, ciertas reglamentaciones, al establecer una jornada inferior a la ordinaria y, especialmente, al regular la jornada intensiva (en suma, dos sistemas de jornada máxima legal, pero reducida), disponen un régimen especial, que varía según se trate de horas extraordinarias que exceden de la jornada legal de ocho horas y las restantes horas extraordinarias, que superan sólo a la correspondiente jornada legal reducida.

a) Supuesto típico es el de la Reglamentación del Banco Exterior de España, de 24 de noviembre de 1948, cuyo artículo 30 dispone: «Se considerarán *horas extraordinarias* las que se trabajen por encima de la jornada normal a que se refiere el artículo anterior o de la jornada reducida actualmente establecida en alguna dependencia, *sin que puedan exceder* de dos en cada día, ni de ciento diez en cada semestre, de las cuales veinte serán sin remuneración alguna.»

«Las horas extraordinarias que excedan de las veinte últimamente citadas se remunerarán de la siguiente forma: a), *hasta completar las ocho horas* de jornada legal, con la retribución horaria que corresponda a dicha jornada legal; b), *las que excedan de las ocho horas* de jornada legal máxima con los recargos establecidos en la ley de 9 de septiembre de 1931.»

«De acuerdo con lo dispuesto en la citada ley, se entenderá que la *iniciativa de trabajo* en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección del Banco, y la libre aceptación o denegación, a los empleados, a excepción de las veinte no remuneradas, a que se refiere este artículo, y de aquellos casos en que su no realización cause grave perjuicio a la Empresa, en que se considerará obligatoria su prestación.»

b) Análogo régimen prevén las Reglamentaciones del Banco de Crédito Industrial, de 9 de agosto de 1948 (art. 34) (41) y del

(41) Dice, textualmente esta disposición: «Se considerarán horas extraordinarias las que se trabajan por encima de la jornada normal, a que se refiere el artículo anterior, salvo las que efectúe el personal subalterno, que se contarán a partir de ocho, y no podrán trabajarse más de ciento diez horas extraordinarias en cada semestre, veinte sin remuneración alguna. *Las que se presten entre la jornada normal y el tope legal ocho horas se pagarán a prorrata sobre la retribución en horario normal*, y las demás, con los recargos legales.» «En ningún caso excederán de dos las que puedan trabajarse diariamente.»

Banco Hipotecario de España de 22 de julio de 1948 (art. 36) (42). Asimismo, establecen un sistema especial, aunque diverso, la Reglamentación de Trabajo en las Cajas Generales de Ahorro Popular de 27 de septiembre de 1950 (art. 33) (43) y la Reglamentación de Empresas de Seguros, de 28 de junio de 1947 (art. 40) (44).

(42) Expresa: «Se considerarán horas extraordinarias las que se trabajen excediendo de la jornada de siete horas, salvo las que efectúe el personal subalterno, que se contarán a partir de ocho y no podrán trabajarse *más de ciento diez horas* extraordinarias en cada semestre, de ellas, *veinte sin remuneración* alguna. *Las que se presten entre la jornada normal y el tope legal de ocho horas se pagarán a prorrata sobre la retribución mensual*, y las demás con los recargos legales.» «En ningún caso excederán de dos las que puedan trabajarse diariamente.»

(43) Dice este artículo: «No podrán trabajarse *más de noventa horas* extraordinarias en cada semestre, que *se abonarán con los recargos legales*; el salario-tipo de la hora ordinaria, cuando la retribución es por meses, representa la ciento ochenta y cincoava parte de la paga mensual. Sin embargo, durante todo el período de jornada intensiva cada empleado *sólo podrá trabajar treinta horas extraordinarias*, que se pagarán con el 100 por 100 de recargo, cuyas treinta horas se computarán dentro de las noventa extraordinarias que pueden realizarse como máximo en cada semestre. *En ningún caso excederán de dos horas* extraordinarias las que puedan trabajarse diariamente.» «Se procurará que el trabajo extraordinario no impida asistir a las Escuelas o cursillos de capacitación, acudiéndose, en caso preciso a la Delegación de Trabajo para que armonice las discrepancias.» «La Dirección de las Cajas de Ahorro *comunicará a la Inspección de Trabajo* y al enlace sindical, con fecha anterior a aquella en que hayan de efectuarse, de cuyas comunicaciones quedará constancia en el copiador de correspondencia, los días y horas en que hayan de efectuarse horas extraordinarias y las dependencias y empleados a los cuales afecte la medida.» «Las Entidades entregarán a su personal, por intermedio del enlace del Sindicato, unas libretas individuales en las que el jefe de la sección correspondiente anotará y firmará las horas extraordinarias que se trabajen, incurriendo, los que no lo hicieren, en las sanciones previstas en el artículo 48, sin perjuicio de las multas que proceda imponer a la Empresa. El Sindicato podrá examinar estas libretas siempre que lo crea oportuno.»

(44) Expresa esta disposición: «No podrán trabajarse *más de dos horas* extraordinarias al día, salvo autorización expresa en los casos plenamente justificados, ni más de doscientas cuarenta al año.» «El personal que retrase el despacho del trabajo que le esté asignado, siempre que tal retraso no sea consecuencia de exceso en la asignación o de falta de plantilla, vendrá obligado a efectuar sin retribución alguna las horas extraordinarias que se precisen para ponerse al corriente hasta el límite de *cien horas anuales*. Estas horas no serán acumulables de un año para otro, ni podrán distribuirse en forma que suponga un aumento normal o casi normal de la jornada, ni efectuarse durante el período de jornada intensiva de verano.» «*Las restantes horas extraordinarias serán remuneradas* a razón de la ciento ochentava parte del sueldo mensual, más el 50 por 100 de aumento, quedando excluidos de esta percepción los jefes superiores.» «En todo caso, se procurará que el trabajo extraordinario no impida asistir a las escuelas o cursillos de capacitación; en caso preciso se acudirá a la Delegación de Trabajo

3.º Cabe, pues, señalar una cierta analogía con las horas complementarias, por cuanto el régimen legal de las horas extraordinarias se les aplica, a veces, de modo restringido. Pero existe, al propio tiempo, una diferencia radical: las horas complementarias se asimilan, parcial y excepcionalmente, a las horas extraordinarias, por virtud del pacto; en cambio, en este supuesto la excepción es, precisamente, lo contrario, su apartamiento de tal régimen. En otras palabras, en todo lo que no se disponga expresamente, se aplicará lo estatuido con carácter general para las horas extraordinarias; contrariamente, las horas complementarias sólo por voluntad de los interesados se someterán, en todo o en parte, a lo dispuesto para aquéllas.

2. De acuerdo con lo dicho, el régimen de las horas complementarias puede sintetizarse en los siguientes puntos:

1.º No están sometidas a un sistema de *previa autorización* por los organismos laborales: precisamente, fundamento de tal exigencia es la necesidad de un control, a fin de evitar abusos por el esfuerzo excesivo que, para el trabajador, importa el superar la jornada máxima legal, y, en este caso, por definición, tal hipótesis no puede producirse. Análoga razón justifica que no se fijen *límites* a la prestación de horas complementarias: los correspondientes trabajos importarán, siempre, una jornada inferior a la máxima legal.

2.º En orden a la *retribución*, así como a la *voluntariedad* de su aceptación habrá de estarse, a falta de toda regulación legal, a lo previsto por los propios interesados. Con todos, en defecto de pacto, parece lógico estimar que:

a) La prestación habrá de ser *voluntaria* para las partes (en otro caso, se produciría una alteración de las condiciones del contrato, por voluntad de uno sólo de los interesados, contraria a los principios generales de nuestro Derecho contractual) (45).

para que armonice las discrepancias.» «La Dirección de la Empresa deberá *comunicar a la Inspección de Trabajo y al Sindicato Provincial*, antes de comenzar las horas extraordinarias, los días y las dependencias en que hayan de trabajarse y los nombres de los empleados que hayan de ocuparse en ellas, concretando, para cada uno la hora de comienzo y la de término del trabajo extraordinario y si se trata o no de horas remuneradas.» «En todo caso, las comunicaciones a que se refiere el párrafo anterior se pasarán al libro copiator de correspondencia, antes de comenzar dichos trabajos extraordinarios.» «Las Empresas entregarán al personal unas libretas individuales en las que el jefe de su sección anote y firme las horas extraordinarias que aquél trabaje, llevando además cada uno de estos jefes un cuaderno, relación o fichero, en que hagan constar los mismos datos que en las referidas libretas individuales; en caso de discrepancia se estará a lo que resulte de éstas. El Sindicato podrá examinarlas siempre que lo crea oportuno.»

(45) *Vide*, a este propósito, la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de julio de 1962,

b) La retribución será la correspondiente a las horas ordinarias de trabajo (la obligatoriedad del recargo se basa, precisamente, en el carácter excepcional del esfuerzo realizado por el trabajador; condición ausente en este supuesto, como evidencia la simple comparación con los trabajadores de otras Empresas, en las cuales no se aplique el régimen de jornada reducida) (46).

3. Interesa, por último, aludir a cómo juega en estos supuestos el principio de la condición más beneficiosa. sobre todo desde que una reciente sentencia del Tribunal Central de Trabajo (de 13 de octubre de 1962), ha abordado el tema en materia de horas extraordinarias (bien que a propósito, no de límites de la jornada, sino del cálculo del salario base, a efectos de cómputo de las mismas). Dicha decisión sienta el principio de que no pueden estimarse como *renuncia a la condición más beneficiosa*, aquellos pactos por cuya virtud se produce un *traslado o permuta de beneficios* (concretamente, en el caso contemplado por la sentencia, el convenio mediante el cual la Empresa se comprometía a pagar el salario íntegro en caso de enfermedad o accidente, a cambio de que las horas extraordinarias se calculasen sólo sobre el salario base y la prima de antigüedad, pero no sobre las primas de rendimiento, contrariamente a lo establecido en el artículo 56 de la Reglamentación del Trabajo en Minas de Carbón).

Está claro que el régimen de las horas complementarias, fundado esen-

en la que se establece que, si por acuerdo entre Empresa y trabajadores se fija una jornada inferior a ocho horas, luego la Empresa no puede —unilateralmente— aumentar la jornada. Por tanto, tampoco, aunque la sentencia no planteó expresamente el problema, obligando a realizar horas extraordinarias a sus trabajadores. En contra, sin embargo, la Reglamentación Nacional del Espectáculo; asimismo, el art. 26 de la orden de 8 de mayo de 1961; *vide*, al respecto, *infra* nota (52).

(46) Esta es la solución adoptada por las Reglamentaciones Nacionales de Espectáculo, de 31 de diciembre de 1945 (art. 34, 4.º) y del Banco de España, de 21 de diciembre de 1948 (art. 64); asimismo, por el Convenio colectivo de la Banca privada, de 17 de noviembre de 1960 (cláusula 7.ª). De otra parte, por la aludida sumisión de su régimen a la voluntad de los interesados, no parece dudosa la licitud del *pacto de retribución global*, que nuestra jurisprudencia parece, en cambio, prohibir para las horas extraordinarias (sentencias del Tribunal Supremo de 8 de julio y 13 de noviembre de 1933, 9 de abril de 1934, 30 de marzo de 1936, 15 de enero de 1942, etc., en contra, sin embargo, siempre que otorgue, en la práctica, un régimen más favorable al trabajador, sentencias del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1936). Sobre el tema: CASSI, *op. cit.*, páginas 113 y sigs.; D'EUFEMIA, *op. cit.*, págs. 236 y sigs.; DE LITALA, *op. cit.*, páginas 414, etc. En general, la doctrina italiana se inclina por su licitud, de comprobarse que no se perjudica al trabajador: así, aparte de CASSI y D'EUFEMIA, GRECO: *Il contratto di lavoro*, Torino, 1939, pág. 244.

cialmente en el pacto colectivo o individual, deberá siempre respetar las condiciones más beneficiosas establecidas por ley (o, si se trata de las partes en un contrato, por convenio colectivo más favorable). Para lo cual, si se generaliza el criterio de la sentencia referida, bastará que, en conjunto, el sistema pactado sea ventajoso para el trabajador (verbigracia, un pacto de limitación de la jornada a siete horas, con pago de la primera hora de exceso —complementaria— y la segunda —extraordinaria— con recargos, cada una, inferior al legal, pero superior en conjunto al establecido por la ley para la primera hora extraordinaria). Con todo, este principio debe entenderse dentro de ciertos límites (verbigracia, no está claro que sea lícita, al menos sin permiso de la autoridad laboral, una reducción de la jornada diaria, a cambio de la obligación de hacer horas extraordinarias —es decir, por encima de las ocho diarias—, si fueran precisas a juicio de la Empresa, con límite mensual superior al establecido en la ley, es decir, más de cincuenta al mes).

VII. HORAS RECUPERABLES, TRABAJOS DE EMERGENCIA, TRABAJOS PREPARATORIOS Y DE CIERRE, HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS COMPLEMENTARIAS

1. Sin duda, horas extraordinarias y complementarias no agotan las hipótesis en las cuales un trabajador puede efectuar jornadas superiores a la máxima legal. Concretamente, nuestra ley prevé los siguientes supuestos:

1.º Cuando, por razón de cierto tipo de días feriados o de fuerza mayor no imputable al empresario, se hubiera suspendido la actividad de una Empresa, las horas laborales perdidas pueden recuperarse (dentro de ciertos límites), prolongando el trabajo, en los días posteriores, por encima de la jornada legal: a este tipo de horas trabajadas por sobre la jornada máxima se les conoce con el nombre de *horas recuperables*.

Según el artículo 8.º de la ley de jornada máxima legal, el régimen para la recuperación de horas de trabajo es el siguiente: «No podrá dedicarse en total más de un hora por día, y el tiempo de exceso sobre la jornada legal se pagará a prorrata del jornal ordinario; pero si se trabajase más de cincuenta y dos horas en la semana, las que excedan de éstas se pagarán como extraordinarias.»

2.º De ser necesario, para prevenir males inminentes o remediar accidentes sufridos, el trabajador viene obligado «a prestar mayor trabajo del acordado, a condición de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones legales» (art. 64 de la ley de Contrato de trabajo). Tales trabajos, normalmente

conocidos por *trabajos de emergencia* (47), se remunerarán como corresponda (según sean ordinarios —es decir, quepan dentro de la jornada máxima— o extraordinarios —excedan de la misma—), «pero el número de horas invertidas no entrará en el cómputo de las extraordinarias» (art. 9.º de la ley de jornada máxima legal.), característico, pues, de esta figura es su obligatoriedad y la falta de una limitación temporal a la ejecución de tales trabajos (48).

3.º Finalmente, los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que no haya posibilidad de prestarlo turnando con otros, dentro de las cuarenta y ocho horas semanales, están obligados a prolongar la jornada «por el tiempo estricto preciso» (art. 10 de la ley de jornada máxima legal). Se requiere, para ello, la correspondiente autorización de la Delegación de Trabajo (cfr., arts. 10 de la ley de jornada máxima legal, y 187, g), del Reglamento orgánico del Ministerio de Trabajo de 18 de febrero de 1960) y, en principio, el exceso de jornada no se remunera como horas extraordinarias (cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 5 de enero de 1933) (49). Estas hipótesis de prolongación del tiempo de trabajo suelen conocerse con el nombre de *trabajos preparatorios o de cierre* (50).

2. Por tanto, en relación al aumento de la *jornada normal* (sea la máxima legal, la usual en la Empresa, o la pactada —dentro de los límites legales— por las partes), son posibles las siguientes figuras:

1.º *Trabajos de emergencia*.—Suponen una urgente y grave necesidad. Sus caracteres son: obligatoriedad para el trabajador; no sujeción a límites, ni a previa autorización, y retribución variable (si excedieran de la jornada legal, se abonarán como extraordinarios; en otro caso, como trabajos ordinarios) (51).

2.º *Trabajos preparatorios o de cierre*.—Son, asimismo, obligatorios para el trabajador, en el marco de lo estrictamente preciso y previa autorización

(47) Vide, por ejemplo, KASKEL-DERSCH, op. cit., págs. 441 y sigs. En general, la doctrina distingue este concepto de las horas extraordinarias: cfr., ALONSO GARCÍA, op. cit., pág. 396; CASSI, op. cit., págs. 85 y sigs.; BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA, op. cit., páginas 465, etc.

(48) Cfr. KASKEL-DERSCH, op. cit., pág. 442.

(49) Cfr., en este sentido, ALONSO GARCÍA, op. cit., pág. 396.

(50) Vide, KASKEL-DERSCH, op. cit., pág. 441; asimismo, ALONSO GARCÍA: *Praxis Laboral*, 30.340, 12.

(51) Así, resoluciones de la Dirección General del Trabajo, de 6 de septiembre y 9 de diciembre de 1940, y 25 de septiembre de 1941. Este parecer será el sentido, también, de la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 1942: cfr. *supra*, nota 30. En contra, sin embargo, BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA, op. cit., pág. 465.

de los organismos laborales; en principio, no se remuneran aparte, por considerarse simples excepciones a la limitación normal de la jornada (análogas a las previstas por el art. 2.º de la ley de la jornada máxima legal), por tanto, retribuidas dentro del salario normal.

3.º *Horas recuperables*.—Constituyen, también, prolongaciones de la jornada de necesaria aceptación para el trabajador; suponen una previa pérdida de horas normales de trabajo (por fiestas o fuerza mayor), así como calificación de recuperables por la autoridad laboral; se encuentran sujetas a límites máximos (una hora diaria) y se remuneran como horas extraordinarias, salvo cuando excedan de cincuenta y dos a la semana, en cuyo caso habrán de retribuirse como extraordinarias

4.º *Horas extraordinarias*.—Son las que, fuera de los sujetos antes enumerados, se prestan excediendo de la *jornada máxima legal* (52); son siempre voluntarias, así para la Empresa como para el trabajador (sin embargo, pueden aceptarse por anticipado, mediante pacto individual o colectivo); requieren autorización de los organismos laborales; están sujetos a un límite máximo de cincuenta por mes y ciento veinte al año (ampliable, en ciertos casos, a doscientas cuarenta anuales); se retribuyen con recargo sobre el valor de las horas ordinarias (variable, de un 25 a un 50 por 100 como mínimo, según los casos) (53).

Con todo, algunas Reglamentaciones Nacionales de Trabajo al establecer jornadas máximas inferiores a la común, determinan un *régimen especial* (normalmente más favorable al empresario) para las horas extraordinarias que no excedan de las cuarenta y ocho semanales.

(52) No pueden considerarse, por tanto, como verdaderas horas extraordinarias las previstas en el artículo 26 de la orden de 8 de mayo de 1961, en desarrollo del decreto 1.844-1960, de 21 de septiembre. Son, simplemente, horas complementarias *retribuidas* como extraordinarias (ap. 1.º), pero en absoluto sujetas a su régimen, ni a sus límites (ap. 2.º), ni a la voluntaria aceptación del trabajador, ni a la autorización por los órganos laborales (ap. 1.º). Menos aún, se comprende en la presente figura la prolongación voluntaria, por los trabajadores a tarea, de su jornada legal, según los términos del artículo 22 de dicha orden. Por esta razón, BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA reservan, a ambas situaciones, el calificativo de *horas extraordinarias impropias*, op. cit., págs. 465.

(53) No pueden confundirse con las horas extraordinarias los llamados *servicios extraordinarios*; es decir, aquellos que se prestan al propio patrono, pero al margen del contrato de trabajo. Más aún, se trata de un supuesto a excluir totalmente de la problemática general de este estudio; tales servicios no importan ninguna fórmula de prolongación de la jornada laboral; son, simplemente, servicios independientes de la relación laboral, aunque prestados al mismo patrono. Por tanto, se rigen de modo autónomo por el pacto correspondiente: cfr., en este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 6 de diciembre de 1935.

5.º *Horas complementarias*.—Son las que, fuera igualmente de los tres supuestos antes examinados (1.º a 3.º), se prestan excediendo de la jornada normal en la Empresa, pero sin superar nunca la máxima legal: no están sujetas a límite ni requieren autorización; se rigen, en general, por el pacto: a falta de éste, ha de estimarse que son, normalmente, voluntarias para ambas partes y se retribuyen como horas ordinarias, sin recargo alguno (54).

RAMÓN GARCÍA DE HARO Y GOYTISOLO

(54) Con todo, el artículo 26 de la orden de 8 de mayo de 1961 prevé un supuesto, en los casos de remuneración mixta, en el cual son obligatorias para el trabajador y se han de retribuir como extraordinarias.