

EL VALOR DE UNA HORA DE TRABAJO

Muchos convenios y normativa, señalan que las horas extras deben abonarse **como mínimo**, al valor de una hora ordinaria.

Es importante saber el valor de la hora ordinaria, para el caso de que se apliquen descuentos en nómina, pero principalmente para calcular el precio de la hora extraordinaria.

CONCEPTOS A TENER EN CUENTA PARA EL CÁLCULO:

El salario bruto anual: Salario base, antigüedad, complemento de convenio, pagas extras y de beneficios, por ser los conceptos básicos de salario, así como cualquier otro considerado básico y que señale el convenio de aplicación.

Los **pluses** de transporte, vestuario, nocturnidad o por festividad, no formarían parte del cálculo de la hora ordinaria por considerarse conceptos extrasalariales.

Horas efectivas de trabajo anual : las que señale el convenio de aplicación.

FÓRMULA DE CÁLCULO:

Salario bruto anual / jornada anual = valor hora ordinaria

Ejemplo en números:

12.000,- € brutos anuales / 1.700 horas anuales = **7,05 € valor hora ordinaria**

LAS HORAS EXTRAORDINARIAS:

El artículo 34 del E.T. dispone la duración de la jornada, pero los convenios o pactos individuales pueden mejorarla, reduciendo el número de horas a trabajar.

Por lo tanto son **horas extraordinarias**, todas aquellas que excedan de la jornada legal pactada en convenio o pacto, aunque estén por debajo de las 40 horas de jornada máxima legal (STS 18/09/00 Rec. 1696/99). El trabajador puede negarse a su realización, sin que conlleve sanción (STSJ Extremadura 08/04/2009 Rec. 114/09)

VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA:

Los convenios colectivos habitualmente señalan el incremento a aplicar a la hora ordinaria para calcular el valor de la hora extraordinaria.

Para el caso que el convenio no lo señale, o remitan al mismo valor que la hora ordinaria, existen sentencias conforme el pago de las horas extras, realizadas en fin de semana, festivos o días de descanso, debe aplicarse un 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

El Tribunal Supremo (TS) resuelve la convivencia del art. 35 del E.T. que remite al convenio colectivo, con el RD 2001/1983, el cual lo señala como "norma mínima", que no puede ser alterada por la "norma convencional" (convenio colectivo)

BASE JURÍDICA- STSJ Asturias 23/12/2011 (R. 2679/2011 - [TSJ Asturias, Sala de lo Social, nº 3213/2011, de 23/12/2011, Rec. 2679/2011](#) -). - STSJ Madrid 10/1/2011 (R. 235/2011 - [TSJ Madrid, Sala de lo Social, nº 916/2011, de 10/11/2011, Rec. 235/2011](#) -).