

2026-03-12

INFORME SENTENCIA 171/2026 DEL TRIBUNAL SUPREMO EN EL QUE CGT, UGT y CSIF DEMANDAN TRAGSA.

En el presente escrito, se va a analizar la sentencia recaída en el supremo en el recurso de casación 272/2024 en el que aparecían como partes demandantes UGT, CSIF y CGT frente a TRAGSA. Esta sentencia deviene de una anterior desestimatoria en primera instancia de las peticiones de los sindicatos por parte de la Audiencia Nacional, la sentencia 108/2024 de 19 de septiembre.

1.- Explicación del asunto.

El fondo de lo pedido por los tres sindicatos es básicamente que en TRAGSA existe desde la instauración del convenio colectivo a nivel de empresa como del ANEXO VII en relación con las Brigadas Forestales una tabla salarial en la que se calculaba el valor de la hora ordinaria, haciendo depender de dicha hora ordinaria, el resto de emolumentos complementarios a la hora ordinaria (hora extra, hora nocturna etc...)

Esto quiere decir que si aplicamos un valor de 5 a la hora ordinaria, a partir de ella se calculan el resto de valores de la hora con complemento ya que es añadir un porcentaje a dicha hora, por ejemplo la hora extra es el valor de la hora ordinaria más 75 por ciento, lo que en este supuesto nos vertería un resultado de 8,75 euros de la hora extra. Adjunto la lista sobre la que versa el presente pleito. Lo que ocurre en el cálculo de esas tablas es que la hora ordinaria es el resultado de dividir el salario base (sin complemento alguno en el caso de los bomberos) entre toda la jornada anual, es decir 2880 horas y no el horario real de los trabajadores.

Estas listas, aunque no publicadas y negociadas cada año, devienen de la lista originaria del convenio, que se actualiza año a año, pero cuya base y principios de cálculo resultan el mismo. Se adjunta la lista a efectos ilustrativos:

ANEXO IV 2023 CON 3,5%

Importe Salario Hora Extra, hora plus riesgo, hora nocturna

Nivel	501 Precio Hora Ordinaria	Hora Extra (recargo 70%)	Hora Festiva (recargo 100%)	Plus Riesgo (25%)	Plus Nocturn. (40%)	Hora Extra Plus Riesgo	Hora Extra Plus Nocturn.	Hora Extra Festiva Plus Riesgo	Hora Extra Festiva Plus Nocturn.	Hora Extra Riesgo y Nocturn.	Hora Extra Festiva Riesgo y Nocturn.
Grupo I - Nivel 01	12,31	20,93	24,62	3,08	4,92	26,16	29,30	30,78	34,47	34,53	40,62
Grupo I - Nivel 02	9,84	16,73	19,68	2,46	3,94	20,91	23,42	24,60	27,55	27,60	32,47
Grupo II - Nivel 01	8,61	14,64	17,22	2,15	3,44	18,30	20,50	21,53	24,11	24,16	28,41
Grupo II - Nivel 02	8,20	13,94	16,40	2,05	3,28	17,43	19,52	20,50	22,96	23,00	27,06



Grupo III - Nivel 01	7,78	13,23	15,56	1,95	3,11	16,54	18,52	19,45	21,78	21,83	25,67
Grupo III - Nivel 02	7,38	12,55	14,76	1,85	2,95	15,69	17,57	18,45	20,66	20,71	24,35
Grupo III - Anexo 7	7,48	12,72	14,96	1,87	2,99	15,90	17,81	18,70	20,94	20,99	24,68
Grupo IV - Nivel 01	6,98	11,87	13,96	1,75	2,79	14,84	16,62	17,45	19,54	19,59	23,03
Grupo IV - Nivel 02	6,77	11,51	13,54	1,69	2,71	14,39	16,11	16,93	18,96	18,99	22,34
Grupo IV - Nivel 03	6,60	11,22	13,20	1,65	2,64	14,03	15,71	16,50	18,48	18,51	21,78

El objetivo básico de la presente reclamación eran básicamente dos pero fijaremos exactamente cuál era el nuestro, ya que al tener representación en las Brigadas forestales en cantidad mucho mayor que a nivel de todo TRAGSA Obra, nuestra petición iba centrada a mejorar las condiciones de este colectivo.

En concreto lo que reclamábamos los tres sindicatos era que por parte del juzgado se:

- *Declare que el valor de la hora ordinaria debe resultar de la división entre el salario bruto anual y la jornada anual ordinaria y no de las divisiones del salario bruto anual entre 360 días y entre 8 horas.*
- *Declare que los importes recogidos en el Anexo IV de las Tablas Salariales de 2024 (hora ordinaria, hora extraordinaria, hora festiva, plus de riesgo, plus de nocturnidad y los que en consecuencia resultan para hora extra más plus riesgo, hora extra más plus de nocturnidad, hora extra festiva más plus riesgo, hora extra festiva más plus de nocturnidad hora extra más plus riesgo y nocturnidad y hora extra festiva más plus riesgo y nocturnidad) para cada grupo y nivel deben ser los resultantes de aplicar el recargo establecido en las tablas salariales al valor de la hora ordinaria, entendida ésta como el resultado de dividir el salario bruto anual y la jornada anual.*
- *Declare que, para todo el personal afectado, salvo el adscrito a los servicios de prevención y extinción de incendios forestales, los importes por los citados conceptos que para el año 2024 deben ser de aplicación son los valores de la tabla expuesta en el HECHO DÉCIMO de la demanda y no los actuales, condenando a la empresa al pago de la diferencia resultante.*
- **Declare que para calcular el valor de la hora ordinaria del personal adscrito a los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios Forestales deben integrarse en su salario anual los complementos recogidos en el Anexo VII de las Tablas Salariales de 2024 (es decir, complemento de operatividad, el complemento de activación, el complemento de puesto, el complemento de técnico, así como los complementos plus pernocta fuera de base, plus utilización de maquinaria y plus conducción), conforme al devengo recogido en el Acuerdo de Revisión Parcial del Anexo VII del Convenio colectivo de TRAGSA y dividir el valor del salario bruto anual resultante entre una jornada de 1680 horas anuales, condenando a la empresa al pago de la diferencia.**



- **Con carácter subsidiario:**
- *Declare que el valor de la hora extraordinaria que se recoge en las tablas salariales del 2024 es inferior al valor de la hora ordinaria correspondiente a cada grupo, anule el valor vigente, y declare como importe de la hora extraordinaria el importe de la hora ordinaria resultante de dividir el salario anual entre la jornada anual.*
- *Declare que el importe correspondiente a la hora extraordinaria del personal no adscrito al servicio de extinción y prevención de incendios, sea el recogido en el HECHO DÉCIMO de la demanda, condenando a la empresa a abonar la diferencia y, asimismo, declare que la hora extraordinaria del personal adscrito al servicio de extinción y prevención de incendios será el importe resultante de dividir el salario anual – integrando en el los conceptos salariales previstos en el Anexo VII de las tablas en los términos indicados en el Acuerdo de Revisión Parcial del Anexo VII del convenio- entre la jornada anual de dicho colectivo, condenando a la empresa a abonar la diferencia. »*

Básicamente lo que reclamamos es que para calcular el valor de la hora ordinaria en TRAGSA, con las listas existentes, se tiene en cuenta por un lado, todas las horas del año, es decir 2880 horas y no las 1650 que se vienen haciendo de media en TRAGSA por los trabajadores, por lo tanto se solicita que el divisor del salario fuera la jornada real y no todas las horas anuales. Recordemos que para el cálculo de esa hora ordinaria lo que se hace es simplemente dividir salario base entre 2880 que son todas las horas anuales.

Esta solicitud en realidad no era la nuestra, era la propuesta de UGT sobre todo para modificar las tablas salariales. Por nuestra parte lo que atacábamos era las cuantías salariales a incluir a la hora de calcular la hora ordinaria de trabajo ya que para los bomberos forestales no se tenían en cuenta los complementos salariales, que son muchos, según el ANEXO VII del convenio que regula condiciones específicas para los bomberos forestales de TRAGSA. Es decir que lo que reclamamos es que se aumente el salario con los complementos que se percibe por los bomberos forestales.

Como se puede apreciar son dos peticiones que aumentarían muchísimo las percepciones a recibir por los trabajadores, sobre todo los bomberos forestales si se estimasen ya que supone tanto reducir las horas del dividiendo por las que el salario ha de verte la hora ordinaria, como aumentar el divisor por el que se dividen las horas, ya que hubiera aumentado también la cuantía de salario utilizada para el cálculo al incluirse los complementos salariales.

2.- Resultado de la Audiencia Nacional y recurso de casación.

Con este planteamiento y tras la celebración del juicio, la sentencia 108/2024 de la Audiencia Nacional de 11 de septiembre viene a desestimar ambos pedimentos basados en dos motivos principalmente:

1.- Que estamos ante un conflicto de intereses y no jurídico, es decir, que la impugnación que hacemos de las tablas, al encontrarse negociadas por la empresa y los sindicatos cada año y ser modificaciones del convenio, se trata de una materia que queda a la negociación colectiva y que, por lo tanto, no puede entrar a valorar jurídicamente el asunto ya que es una cuestión de negociación y no de legalidad.



2.- Que estamos ante un conflicto individual y no genérico, es decir, que para su resolución no se puede dar una respuesta general para todos los trabajadores, sino que han de ser cada trabajador concreto el que ha de presentar.

3 - No entra a valorar la solicitud subsidiaria ni si la misma es un conflicto de intereses o no, o si es un conflicto individual o generalizable, entendiendo los tres sindicatos que esta parte no quedaba analizada en la sentencia.

Ante esta situación planteamos los tres sindicatos tres recursos de casación con motivos análogos confrontando los tres puntos básicos de la sentencia, es decir que estamos ante un conflicto jurídico real, que el pleito es perfectamente generalizable y, como motivo de fondo, que ha de valorar el tema de la petición subsidiaria relativo a la hora extraordinaria de trabajo.

Lo que se solicitaba finalmente en los recursos era, que o bien anulara la sentencia y devolviera el asunto a la Audiencia Nacional para que dictara una nueva resolución sobre el fondo, ya que como se puede ver la sentencia de la Audiencia era desestimatoria debido a motivos previos a entrar en el fondo del asunto o que bien, hiciera suya la demanda y entrara a valorar los pedimentos de la misma planteados ante la Audiencia Nacional, solicitando que resolviera el propio tribunal supremo sobre todos los pedimentos existentes en nuestra demanda.

3.- Sentencia recaída en casación

Con la explicación que hemos dado sobre el pleito y los antecedentes expuestos podemos entrar a valorar lo que dice la sentencia de casación.

Como básicamente los motivos alegados por la Audiencia Nacional para desestimar la demanda son previos a entrar en el fondo del asunto, lo que hace la sentencia en las primeras 25 páginas es dirimir si existe o no un conflicto jurídico o de intereses y si el conflicto es generalizable o debe ser cada trabajador el que lo plantee.

El tribunal supremo entiende que no nos encontramos ante un conflicto colectivo relativo al convenio colectivo ya que se trata de la impugnación de una tabla acordada anualmente por las partes negociadoras, por lo que en realidad lo que se está impugnando es un acuerdo entre las partes fuera del convenio, siendo adecuado el conflicto colectivo como procedimiento para iniciar estas actuaciones. Debido a ello, entiende que si los motivos de la impugnación de esta tabla salarial se basan en la legalidad y no en la mera negociación, será un conflicto jurídico pleno y desarrollado en todos sus extremos, no tratándose a la vista de los argumentos dados por las partes de un conflicto de intereses ya que existen unos parámetros de legalidad a cumplir.

Llegados a este punto, decide el tribunal entrar al fondo del asunto en vez de bajar el procedimiento a la AN, pero, sin embargo, solo entra a valorar en relación con los motivos de casación que se plantean. Entendemos que esto no es lo que se le solicitó al tribunal supremo, sino que entrara al fondo del asunto en todos los pedimentos de la demanda, sin embargo, y al haber expuesto como motivo de recurso, como ya dijimos, un motivo sobre el fondo, que no es otro que el tema del valor de la hora extraordinaria que en la demanda inicial planteábamos de manera subsidiaria, es solo por este motivo por el que entra al fondo del asunto. A partir de aquí el supremo entra a valorar los pedimentos de la demanda en la medida en que se le plantearon en los recursos sin decidir definitivamente por ello más que por la cuestión relativa al valor de la hora ordinaria.



Por otro lado, la sentencia entiende que el conflicto es generalizable y no individual, pero solo y únicamente si entendemos que lo que se enjuicia **“es el valor mínimo de la hora extraordinaria de trabajo garantizada en el convenio”** ya que luego dependiendo de cada trabajador le corresponderá un valor u otro en relación con su salario y horario. Es aquí donde se puede debatir la inclusión de los complementos que, como veremos, no se entra a valorar realmente en la sentencia.

Con esta tesis, el supremo entra a valorar el fondo del asunto según él, pero al haberse solo planteado si el valor de la hora extraordinaria resulta correcto es este el único punto que acaba resolviendo, pese a hacer una suerte de estudio de si el cálculo de la hora ordinaria de trabajo es adecuado.

En primer lugar dice que es cierto que el cálculo hecho en las tablas tiene en cuenta toda la jornada anual y no solo la real, pero también acaba diciendo que *“No hay ninguna norma legal que obligue a que los convenios colectivos fijen el salario por una unidad de tiempo determinada”*. Por lo que es libre la negociación colectiva para calcular el valor de la hora ordinaria en cuanto a la unidad de tiempo siempre que se respete tanto el salario mínimo como el hecho de que el valor de la hora ordinaria no sea superior a la extraordinaria. Acaba diciendo básicamente que no hay ninguna norma que exactamente especifique y obligue a la negociación colectiva en el modelo de conformar el cálculo del valor de la hora extraordinaria de trabajo (única cuestión que valora). Por lo que el último y único límite que tiene la negociación es que el valor de la hora de trabajo no esté por debajo del salario mínimo interprofesional ni sea inferior como así obliga el Estatutos de los trabajadores al valor de la hora ordinaria de trabajo (dejando la puerta abierta a aplicar el aumento de 25 por ciento que establecen los convenios de la OIT).

Con estos mimbres, el supremo acaba resolviendo en síntesis que el valor de la hora extraordinaria de trabajo se encuentra por debajo de la que tendría que ser el valor de la hora ordinaria de trabajo de un empleado de TRAGSA, lo que hace que devenga en ilegal y por lo tanto anula el valor de la hora extra de trabajo.

Además, no hace valoración real alguna ni sobre el resto de conceptos salariales ni tampoco sobre la procedencia o no de incluir los complementos salariales de las Brigadas en dicho cálculo, de hecho acaba diciendo que *“En cuanto a la inclusión de complementos salariales en el módulo de cálculo, que también se plantea, lo que ha dicho esta Sala es que deben ser incluidos en el mismo cuando la circunstancia que da lugar a su abono (como puede ser la penosidad o la nocturnidad) también concurre en la hora extraordinaria realizada (por ejemplo, sentencias de esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 16 de mayo de 2012, rcud 3783/2011, de 13 de diciembre de 2016, rec 934/2012 o la ya citada 473/2024, de 13 de marzo, rec 71/2022). Sin embargo ninguno de los recursos desarrolla esta cuestión en relación con los distintos tipos de valores de las horas extraordinarias fijados en las tablas salariales, limitándose a un cuestionamiento general que no llega a proyectar sobre cada concreto concepto.”*. Del mismo modo tampoco entiende que la hora ordinaria sea errónea porque no se le expone directamente.

Lo que sí que hace la sentencia es declarar que el método de cálculo de la hora ordinaria tiene problemas ya que genera que se encuentre la hora extra por debajo de la ordinaria, y acaba dejando a las reclamaciones individuales de los trabajadores la posibilidad de pedir los atrasos por no ser correcta la hora extraordinaria, pudiendo reclamarse desde un año antes desde la interposición de la conciliación, que fue en marzo de 2024, el valor correcto de la hora extra que, como mínimo ha de ser el resultado del cálculo de la hora ordinaria de trabajo teniendo en cuenta la jornada anual real y el salario base (supone en la práctica algo más de un euro).



Con este resultado hay varias dudas que se plantean ya que la sentencia es completamente indeterminada sobre el alcance de la misma y el hecho de la existencia de cosa juzgada, principal problema de la sentencia, básicamente lo que se plantea es:

- Se pueden plantear reclamaciones individuales reclamando las horas extraordinarias, ya que la sentencia declara ilegal el cálculo que hasta ahora hacen las tablas, la duda aquí está en que cuantía se puede reclamar, es decir, si se puede aspirar a reclamar más allá del valor de la hora extra de trabajo conforme al valor de la hora ordinaria. Decimos esto porque entiendo que la sentencia no entra al fondo en relación con los complementos salariales de las BRIF, distinto es el tema de la jornada a tener en cuenta como dividendo, ya que aquí sí que dice que es materia de negociación colectiva, pero es algo que no queda nada claro, porque si bien el párrafo que hemos transcrito evidencia que no hace análisis alguno de fondo sobre la procedencia de inclusión de los complementos salariales en el cálculo de la hora ordinaria, ni hay una resolución sobre la procedencia o no del método de cálculo de la jornada ordinaria, tampoco es menos cierto que al final la sentencia acaba estimando parcialmente la demanda. Es algo que habrá que combatir en las reclamaciones individuales.
- Esto nos deja un marco en el que los trabajadores podrán presentar reclamaciones individuales en las que desde mi punto de vista iría a una petición de máximos, solicitando que ante la ausencia de decisión sobre el fondo (esto habría que pelearlo muy bien, ya que aparece el problema de la cosa juzgada) sobre la inclusión de los complementos para las brigadas y el hecho de no haberse decidido sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo a pesar de motivar su error en el cálculo, reclamaría la hora extraordinaria y todas las horas debidas teniendo en cuenta todos los complementos y la jornada real de trabajo, lo que serán reclamaciones de cuantías entiendo que bastante abultadas. Subsidiariamente a lo anterior reclamaría el valor de la hora extra sobre todo (y también del resto) por el hecho de ser inferior a la hora ordinaria en las cuantías que procedan de su cálculo. Esto sería un resultado mucho menor y habría que valorar la rentabilidad o no de hacer estas reclamaciones ya que como se aprecia de la sentencia, la diferencia es de algo más de un euro entre el valor de la hora extra y el valor de la hora ordinaria por debajo de la ordinaria. Hay que asumir que una posibilidad es que solamente se obtenga esta petición subsidiaria y con bastantes visos de que esta sea la solución por lo que habría que valorar el rédito económico de cada trabajador en la reclamación para iniciarla, siendo conscientes de que es posible que las cuantías a percibir sean bastante menores, pudiéndose iniciar demandas conjuntas que permitan salvar la rentabilidad.

**Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas - CGT**

C/ Alenza, 13, 6ª planta, 28003 Madrid

Teléfono: 616 012 628

Email: fetap@fetap-cgt.orgWeb: fetap-cgt.org