



Roj: **SAN 389/2016** - ECLI: **ES:AN:2016:389**

Id Cendoj: **28079240012016100023**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/02/2016**

Nº de Recurso: **383/2015**

Nº de Resolución: **25/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 389/2016,**
STS 1748/2017

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00025/2016AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIALMADRIDSENTENCIA:
00025/2016AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIALMADRIDSENTENCIA: 00025/2016

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría D./Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 25/16

Fecha de Juicio: 17/2/2016 a las 11:00

Fecha Sentencia: 19/2/2016

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000383 /2015

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA C.I.G., ALTERNATIVA SINDICAL DE CAIXAS DE
AFORROS (ASCA)

Demandado/s: **ABANCA** CORPORACION BANCARIA S.A., FEDERACION DE SERVICIOS DE UGT FEDERACION
DE SERVICIOS DE UGT , FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO , FEDERACION DE SINDICATOS DE SERVICIOS
FINANCIEROS

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: Registro de jornada. Horas extraordinarias. Obligación de informar a la
representación legal de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas. Se reitera el criterio de la
SAN de 4-12-15 (Proc. 301/2015). La AN considera que el presupuesto constitutivo para el control efectivo
de las horas extraordinarias es la existencia previa del registro diario de jornada, lo que no puede enervarse
porque existan múltiples horarios en la empresa, algunos de los cuales de modo flexible, estando obligada a
la implantación de dicho sistema de cómputo de la jornada (FJ 3).

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

**GOYA 14 (MADRID)**T fno: **914007258****CEA****N IG: 28079 24 4 2015 0000443****ANS105 SENTENCIA**

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000383 /2015

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 25/16

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. ANDREU ENFEDAQUE MARCO

Dª EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

En MADRID, a diecinueve de Febrero de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000383 /2015 seguido por demanda de CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA C.I.G.(Letrado Xosé Ramón González Losada), ALTERNATIVA SINDICAL DE CAIXAS DE AFORROS(ASCA)(Letrada Julita Romon Hernández) contra **ABANCA** CORPORACION BANCARIA S.A. (Letrada Ana Godino Reyes), FEDERACION DE SERVICIOS DE UGT (Letrado José Antonio Mozo Saiz) , FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO(Graduado Social Pilar Caballero Marcos) , FEDERACION DE SINDICATOS DE SERVICIOS FINANCIEROS(Letrada María Rosalina Rodríguez González) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero .- Según consta en autos, el día 30 de diciembre de 2015 se presentó demanda por D. Xosé Ramón González Losada, abogado del ICA de Ourense, actuando en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, contra la empresa **ABANCA** CORPORACIÓN BANCÀRIA S.A. y, como partes interesadas, en el presente organizaciones sindicales: Federación de Servicios de la UGT, Federación de Servicios CCOO, Federación de Sindicatos Independientes de servicios financieros (CSICA-FINE), Alternativa Sindical de Caixas de Ahorros (ASCA-CIC) , en materia de CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 17 de febrero de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero .- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando se dicte sentencia por la que se declare que las partes se avengan a reconocer y que se establezca un sistema de registro de jornada efectiva que realiza la plantilla de **Abanca** Corporación Bancaria, S.A., de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores , que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, registrando la jornada diaria efectiva, las horas extraordinarias que se puedan realizar, así como que se proceda a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores , en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995 y en el Convenio Colectivo .

Federación de Servicios de la UGT, Federación de Servicios CCOO, Federación de Sindicatos Independientes de servicios financieros (CSICA-FINE), Alternativa Sindical de Caixas de Ahorros (ASCA-CIC), se adhieren a la demanda.



Frente a tal pretensión, la letrada de **ABANCA**, se opuso a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS:

-La apertura y cierre de caja puede hacerse en 15 minutos.

-La empresa no ha alentado la prolongación de jornada.

-La empresa convoca a cursos que pueden realizarse fuera del horario pero no superan 1680 horas.

-La empresa no tiene sistema de control horario pero si la orden de que deben ser autorizadas las horas extras para realizarlas.

-Cuando se han realizado horas extras se ha informado por la empresa a RLT y se han pagado.

-De 20 denuncias ante la Inspección de Trabajo sólo ha prosperado una con sanción no firme en Lugo.

HECHOS PACIFICOS:

- Hubo acuerdo de 26-12-14 en que concluye el periodo de consultas de modificación de condiciones y descuelgue, establece múltiples horarios flexibles en la empresa.

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguiente

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La Federación de Banca y Ahorro de la Confederación Intersindical Galega está integrada en la Confederación Intersindical Galega, sindicato más representativo a nivel autonómico, y además tiene implantación suficiente en **Abanca** Corporación Bancaria, S.A. por lo que forma parte de todas las mesas de negociación de carácter general entre empresa y sindicatos. (Hecho conforme)

SEGUNDO. - El convenio de aplicación en la empresa es el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro. Dicho convenio establece una jornada anual de 1.680 horas. (Hecho conforme)

TERCERO.- El 9 de diciembre de 2014 la empresa procedió a la apertura de un periodo de consultas para la modificación substancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo. El 26 de diciembre de 2014 alcanzó un acuerdo con los sindicatos CCOO, UGT y CSICA, que mantiene en vigor jornadas singulares y horarios especiales establecidos por "acuerdo individual o colectivo" con carácter previo. (Hecho conforme, descriptor 3)

CUARTO. - En dicho acuerdo del 26 de diciembre de 2014, se establece como horario general (punto 1.1):

-Todo el año, excepto del 15 de junio al 15 de septiembre y durante las dos últimas semanas de diciembre y la primera del mes de enero de cada año (tres semanas completas), de lunes a viernes, de 8 a 14:30, y los martes y jueves adicionalmente de 16:30 a 19 horas.

-Del 15 de junio al 15 de septiembre y durante las dos últimas semanas de diciembre y la primera del mes de enero de cada año (tres semanas completas de lunes a domingo), de lunes a viernes de 8 a 14:30 horas.

Contempla también ese artículo que "en el caso de oficinas con seis o más empleados y en servicios centrales, se podrán establecer rotaciones para que una parte de la plantilla preste sus servicios los lunes y miércoles por la tarde en sustitución de los martes y jueves. (Hecho conforme, descriptor 3)

QUINTO. - En dicho acuerdo se establece (punto 1.2) la implantación de un horario flexible para una figura denominada gestores comerciales especializados, hasta para 200 personas:

-Todo el año, excepto del 15 de junio al 15 de septiembre y durante las dos últimas semanas de diciembre y la primera del mes de enero de cada año (tres semanas completas), de lunes a jueves de 8 a 19 horas, con un periodo mínimo de interrupción de 1 hora y un límite de jornada de 9 horas, con la flexibilidad necesaria a la entrada y salida para no exceder la citada jornada diaria y anual, y los viernes de 8 a 14:30 horas. -Del 15 de



junio al 15 de septiembre y durante las dos últimas semanas de diciembre y la primera del mes de enero de cada año (tres semanas completas), de lunes a viernes de 8 a 14:30 horas. (Hecho conforme, descriptor 3)

SEXTO .-El punto 1.3 establece además que con independencia de los horarios establecidos para el personal, se establece un límite del 7,5% de oficinas que pueden abrir al público en horario de tarde. El resto de oficinas únicamente abrirán al público las tardes de jueves. (Hecho conforme, descriptor 3)

SÉPTIMO: Los citados horarios comenzaron a aplicarse el 12 de enero del 2015. (Hecho conforme)

OCTAVO .- En lo que se refiere al control sobre el cumplimiento de estos horarios, o de las horas extraordinarias que pudieran hacerse, no existe ningún tipo de registro de jornada efectiva que realiza la plantilla. (Hecho conforme)

NOVENO .- **Abanca** Corporación Bancaria S.A., no informa a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias que se realizan. Tampoco comunica a los trabajadores y trabajadoras la jornada laboral realizada y el monto de las horas extraordinarias.

DECIMO .- La inspectora Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Lugo, en fecha 24 de noviembre de 2015, procedió a extender acta de infracción a la empresa demandada, por incumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo, al haber constatado que la empresa no procede a registrar la jornada de los trabajadores, tal y como dispone el artículo 35.5 del ET . (Descriptor 24).

En septiembre de 2014, la inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Pontevedra procedió a formular requerimiento a la empresa demandada para que cumpliera los siguientes extremos:

Registro diario de jornada, especialmente los días en que se celebren reuniones por la tarde (a fin de comprobar el cumplimiento del descanso entre jornadas).

Si se sobrepasan, en total, trabajo de mañana y reuniones de tarde, las nueve horas, también se registrarán como horas extraordinarias.

Se registrarán su compensación con tiempo de trabajo, en su caso.

Se reflejarán en los recibos de salarios.

A efectos de comprobación, de cada reunión se remitirá escrito a esta Inspección y al comité de empresa y a los delegados sindicales, en el que conste: día de la reunión y duración de la misma, y lista de asistentes; así como tugar desde el que se desplazan los asistentes y duración previsible del desplazamiento. Este escrito se aportará en los diez días siguientes a cada reunión, y durante todo el año 2008. En caso de compensación con tiempos de descanso se aportará también a esta inspección en el plazo de los diez días siguientes al descanso compensatorio (se indicará nombre, puesto de trabajo y centro de trabajo. (Descriptor 6)

DECIMO-PRIMERO .- En fecha 12 de noviembre de 2015 se celebró el acto de conciliación ante el servicio interconfederal de mediación y arbitraje de Madrid que finalizó sin acuerdo. (Descriptor 8)

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- En cuanto a los hechos declarados probados, se obtienen de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

SEGUNDO .- Se solicita que se dicte Sentencia por la que se declare que las partes se avengan a reconocer y que se establezca un sistema de registro de jornada efectiva que realiza la plantilla de **Abanca** Corporación Bancaria, S.A., de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores , que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, registrando la jornada diaria efectiva, las horas extraordinarias que se puedan realizar, así como que se proceda a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores , en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995 y en el Convenio Colectivo .

Federación de Servicios de la UGT, Federación de Servicios CCOO, Federación de Sindicatos Independientes de servicios financieros (CSICA-FINE), Alternativa Sindical de Caixas de Ahorros (ASCA-CIC), se adhieren a la demanda.

Frente a tal pretensión, la letrada de **ABANCA**, se opuso a la demanda, reconoció que en fecha 26 de diciembre de 2014 se alcanzó un acuerdo con los sindicatos CC.OO, UGT y CSICA por el que se establecieron múltiples horarios todo ello en los términos recogidos en el documento unido al descriptor 3 que reconoció



expresamente; mostró su conformidad con el hecho primero a sexto y décimo de la demanda, no reconoció los hechos séptimo, octavo y en parte, el decimoprimer. Alegó que el artículo 35.5 ET no establece la obligación empresarial de poner en marcha un sistema de registro diario de la jornada que realizan todos los trabajadores, al margen de que realicen horas extraordinarias o no. En cuanto a los antecedentes históricos, en la exposición de motivos de la Ley 11/94 no hay referencia alguna a la creación de un registro General y obligatorio de la jornada, se realicen o no horas extraordinarias. Por otro lado, manifestó que no comparte la sentencia de la Sala de fecha 4 de diciembre de 2015 dictada en el procedimiento 301/2015 que presenta identidad con el presente supuesto y se halla pendiente de resolución del recurso de casación interpuesto. Las horas extraordinarias son voluntarias en su realización por parte del trabajador y también de ofrecimiento voluntario por parte de la empresa. El artículo 20.3 del ET faculta a la empresa para adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, lo que es considerado como una facultad empresarial, pero no impone una obligación.

TERCERO .-Se solicita que se dicte Sentencia en la que se declare la obligación de la empresa de establecer un sistema de registro de jornada efectiva que realiza la plantilla de la empresa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 ET , que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, registrando la jornada diaria efectiva, las horas extraordinarias que se puedan realizar, así como que se proceda a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995 .

La demanda debe tener favorable acogida, debiendo recordarse que las cuestiones planteadas ya han sido resueltas por esta Sala en SAN de 4 de diciembre de 2015 (procedimiento 301/2015), declarando la obligación de la empresa de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que sean de aplicación, así como que proceda a dar traslado a los representantes legales de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995 y en el artículo 32.5 del Convenio Sectorial de Ahorro .

La referida sentencia se sigue asumiendo por esta Sala, por razones de seguridad jurídica y al no existir motivos para el cambio de criterio. Reiteramos los razonamientos de dicha sentencia, en la que, en esencia, se proclamaba que:

"... Así pues, no hay pronunciamiento jurisprudencial sobre la pretensión principal de la demanda, aunque si haya un pronunciamiento doctrinal, cuya principal virtud es que centra claramente qué interrogante debe despejarse para resolver adecuadamente dicha pretensión. - En efecto, la resolución del litigio exige despejar si el presupuesto constitutivo, para el control efectivo de las horas extraordinarias, es la existencia previa del registro diario de jornada, regulado en el art. 35.5 ET , o si dicho registro será únicamente exigible cuando se realicen horas extraordinarias, como defiende la STSJ Cataluña de 24-10- 2012.

Para ello, conviene subrayar que la previsión contenida en el art. 35.5 ET , como recuerda la STS 11-12-2003 y reitera STS 25- 04-2006, rec. 147/2005 , " tiene por objeto procurar al trabajador un medio de prueba documental, que facilite la acreditación, de otra parte siempre difícil, de la realización de horas extraordinarias, cuya probanza le incumbe. De este medio obligacional de patentización de las horas extraordinarias deriva que sea el trabajador el primer y principal destinatario de la obligación empresarial de elaborar "a efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador... entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente" . - Queda claro, por tanto, que en el resumen no se contiene el número de horas extraordinarias realizado diariamente, sino la jornada realizada diariamente.

Así pues, si la razón de ser de este precepto es procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias, parece evidente que el registro de la jornada diaria es la herramienta, promovida por el legislador, para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias. - Si no fuera así, si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realicen horas extraordinarias, provocaríamos un círculo vicioso, que vaciaría de contenido la institución y sus fines, puesto que el presupuesto, para que las horas extraordinarias tengan dicha consideración, es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, que en BANKIA es de 1680 horas en cómputo anual, de conformidad con lo dispuesto en el art. 31.1 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro , siendo esta la razón por la que, sin el registro diario de la jornada, sea imposible controlar la realización de horas extraordinarias.

Avala lo expuesto, los informes de la Inspección de Trabajo, referidos en el hecho probado sexto, que permiten concluir inequívocamente que los Inspectores de Trabajo no pueden controlar si se superan o no los límites de la jornada ordinaria, si no existe el registro de jornada diaria regulado en el art. 35.5 ET , cuya finalidad es registrar la jornada diaria por esa razón, tal y como mantiene la jurisprudencia. - En efecto, los resúmenes diarios, referidos



en el art. 35.5 ET , no tienen que reflejar horas extraordinarias, puesto que una jornada diaria puede prolongarse sin que se produzcan horas extraordinarias, que solo concurrirán cuando se supere, en cómputo anual, la jornada de cuarenta horas semanales, sino reflejar día a día la jornada realizada, que es el único medio para constatar si se superaron o no los límites de la jornada ordinaria.

Dicha conclusión no puede enervarse, porque en BANKIA existan múltiples horarios, algunos de los cuales se ejecutan de modo flexible, puesto que dicha complejidad exige aún más, si cabe, el registro diario de jornada, que es el único modo de comprobar si los trabajadores realizan la jornada pactada o la superan, en cuyo caso tendrán derecho a percibir la retribución por horas extraordinarias, contenida en el art. 32 del convenio, o disfrutarlas como descanso en otro días. - Es irrelevante también, que algunos de los trabajadores no realicen su jornada total o parcialmente en los locales de la empresa, puesto que dicha circunstancia obliga, con mayor razón, a que la empresa contribuya a la transparencia de su prestación, evitando desbordamientos de la jornada pactada, que nunca podrían acreditarse.

Tampoco es cierto que BANKIA haya renunciado al control de jornada de sus trabajadores, autorizado por el art. 20.3 ET , porque apuesta por la " presunción de realización de jornada ", puesto que se ha acreditado cumplidamente, que controla pormenorizadamente las ausencias de sus trabajadores, quienes están obligados a reportar en la Intranet cualquier ausencia que les impida la realización de la jornada pactada. - De esta manera, BANKIA controla pormenorizadamente las ausencias de sus trabajadores, asegurando el cumplimiento íntegro de su jornada, pero se niega a registrar la jornada diaria, lo que impide a sus trabajadores y a sus representantes conocer qué jornada efectiva realizan con una argumento inadmisibles, según el cual en la empresa no se realizan horas extraordinarias, ya que priva a sus trabajadores y a sus representantes del único modo de comprobarlo.

Por lo demás, el registro diario de jornada, que podrá instrumentarse de múltiples maneras, constituye una herramienta de modernización de las relaciones laborales, que se generalizó en las grandes empresas en el siglo XX, siendo sorprendente que una entidad de la relevancia de BANKIA no lo haya instrumentado a estas alturas del siglo XXI, especialmente cuando apoya dicha omisión en que se realicen previamente horas extraordinarias, cuya realización niega paladinamente, ya que el registro diario de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada y su negación coloca a los trabajadores en situación de indefensión, que no puede atemperarse, porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es precisamente el control diario de la jornada, cuya actualización ya no dejará dudas sobre si se hacen o no horas extraordinarias y si su realización es voluntaria.

Estimamos, por tanto, la primera pretensión de la demanda.

CUARTO.- - Los demandantes pretenden, en segundo lugar, que la empresa de cumplimiento al deber de información, contenido en la DA 3ª RD 1561/95 ... La obligación, contenida en el art. 35.5 ET respecto de "cada trabajador" individualmente considerado, tiene otra manifestación que se inscribe dentro de las competencias "de vigilancia" asignados a la representación legal de los trabajadores, en el art. 64.7 ET . En esta esfera, la Disposición Adicional 3ª del RD 1561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, señala que la representación de los trabajadores tiene derecho a "ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores ", como recuerda STS 11-12-2003, rec. 63/2003 .

Obviamente, el presupuesto, para que la empresa esté obligada a cumplir esta obligación informativa, es que esté obligada, a su vez, a efectuar el registro diario de la jornada para cumplimentar la entrega de los resúmenes reiterados a cada trabajador. - Si no fuera así, sería evidente la falta de acción, puesto que si no hay registro de jornada, ni se entregan resúmenes diarios sobre la misma, no habría nada que informar a los representantes de los trabajadores.

Por consiguiente,...Estimamos la segunda pretensión de la demanda, puesto que la empresa está obligada a cumplimentar mensualmente la información, requerida por dicho precepto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 3.1.a ET ."

Aplicando este criterio al supuesto enjuiciado en el que ha quedado acreditado que en la empresa demandada, en lo que se refiere al control sobre el cumplimiento de estos horarios, o de las horas extraordinarias que pudieran hacerse, no existe ningún tipo de registro de jornada efectiva que realiza la plantilla así como, que la empresa no informa a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias que se realizan y tampoco comunica a los trabajadores y trabajadoras la jornada laboral realizada y el monto de las horas extraordinarias , habiendo procedido la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Lugo a extender acta de infracción a la empresa demandada , por incumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo, al haber constatado que la empresa no procede a registrar la jornada de los trabajadores, tal y como



dispone el artículo 35.5 del ET . , procede estimar la demanda por los propios argumentos de la sentencia de la Sala que se han expuesto.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos la demanda formulada por D. Xosé Ramón González Losada, actuando en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, a la que se han adherido la Federación de Servicios de la UGT, Federación de Servicios CCOO, Federación de Sindicatos Independientes de Servicios Financieros (CSICA-FINE), Alternativa Sindical de Caixas de Ahorros (ASCA-CIC) contra la empresa **ABANCA** CORPORACIÓN BANCÀRIA S.A. en materia de CONFLICTO COLECTIVO y declaramos que **ABANCA** CORPORACIÓN BANCÀRIA S.A. debe establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla de la empresa, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, registrando la jornada diaria efectiva, y las horas extraordinarias que, en su caso se puedan realizar, así como que proceda a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores , en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995 y en el Convenio Colectivo y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita ,deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 00493569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 000383 15; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0383 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012,de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.