



Roj: **STS 2827/2006 - ECLI:ES:TS:2006:2827**

Id Cendoj: **28079140012006100332**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/04/2006**

Nº de Recurso: **147/2005**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3850/2005,**
STS 2827/2006

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticinco de Abril de dos mil seis.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Rafael Senra Biedma, en nombre y representación de la FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CC.OO., contra la sentencia de 12 de julio de 2.005 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 39/2005 seguido a instancia de la hoy recurrente contra la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona sobre Conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA (LA CAIXA) representada por la Procuradora D^a M^a Luisa Montero Correal.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JESÚS GULLÓN RODRÍGUEZ

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos, COMFIA-CC.OO. se presentó demanda sobre Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: "el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir la información mensual sobre las **horas** extraordinarias realizadas y se facilite la relación de las **horas** realizadas desde enero de 2.002".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- El día 12 de julio de 2.005, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que debemos desestimar y desestimamos la excepción de falta de acción y, en tanto planteada por la parte demandada como derivada de la antedicha, desestimamos la de inadecuación de procedimiento, desestimando igualmente y en su integridad la demanda interpuesta por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras, contra la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, entidad ésta a la que absolvemos".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1º.- El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de la plantilla de la entidad demandada, calculada en unos 22.000 empleados distribuidos por todo el territorio nacional, rigiéndose sus respectivas relaciones laborales por el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, vigente entre los años 2.003 y 2.006 .- 2º.- 1- En la Caja demandada está vigente el denominado Pacto de Control Horario y **Horas** Extraordinarias, acordado en 25 de octubre de 1.991.- 2-



En 20 de marzo de 1.995 se emitió por la entidad demandada la última Circular relativa a la Asistencia al Puesto de Trabajo y el Procedimiento para realizar el registro de ausencias e incidencias, actualizada en fecha 15 de mayo de 2.002 mediante la denominada Normativa 37.- 3º.- 1- Constituye práctica empresarial, que se remonta al menos a enero de 2.002, el no dar información a los representantes de los trabajadores del número -individualizado o conjunto- de **horas** extraordinarias que realice la plantilla de empleados en los supuestos, cual es el caso que dice dicha entidad que se produce desde la indicada fecha, en los que no se realiza ninguna.- 2- La empresa tampoco hace diaria entrega a cada uno de sus trabajadores de los datos referentes a la **hora** de su entrada y a la **hora** de su salida del trabajo cada día, aunque informáticamente cada trabajador tiene acceso para conocer las incidencias de las que ha sido sujeto, así como para saber las **horas** extraordinarias que queden calificadas y validadas específicamente por la empresa y las pendientes de compensación.- 3- Aunque tampoco en los meses de enero, febrero y marzo de 2.002 la empresa dio información a los mencionados representantes de los trabajadores respecto de las **horas** en las que la plantilla de empleados prestó servicios en cuantía temporal superior a la jornada diaria ordinaria -sin que se pueda en esta litis individualizar el dato concreto- con ocasión de la denominada 'campaña del euro', tampoco ha quedado acreditado que, fuera del caso que acto seguido se detalla, dicha plantilla -sin que tampoco en esta litis se pueda individualizar el dato concreto- no llegará a compensar tales **horas** diarias de exceso con descansos o en metálico, no acreditándose la interposición de reclamaciones judiciales individuales basadas en tales hechos, ni que, en los mismos términos generales expuestos, se realizara una jornada anual individual superior a 1.680 **horas**.- 4- En diferentes ocasiones de 2.002, 2.003, 2.004 y 2.005 se han formulado denuncias ante la Inspección de Trabajo de Barcelona por la realización de **horas** de trabajo en cuantía diaria superior a la jornada diaria, dando lugar a diferentes actuaciones inspectoras con distintos resultados, así como, en una ocasión la imposición de una sanción por el incumplimiento empresarial relativo al registro diario de la jornada efectivamente realizada por cada trabajador, sanción -3.005'06 euros- que -inicialmente propuesta por la Inspección, después denegada en su imposición y, finalmente, impuesta en vía de recurso administrativo- fue confirmada por la sentencia de 20 de mayo de 2.004 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 12 de los de Barcelona y su Provincia, que es firme por irrecurrible.- 5- En la entidad demandada existe un sistema de marcaje horario informático, en su día comunicado a la representación de los trabajadores en virtud del Pacto de 1.991 antedicho y sobre el que no se ha acreditado un defectuoso funcionamiento, que, caso de no tener que registrarse en él incidencia alguna, genera automáticamente -incluso sin la necesidad de fichar o marcar a la entrada y/o la salida del trabajo, que es el método habitual utilizado por la plantilla- el cumplimiento del horario diario ordinario de trabajo; en general, los marcajes manuales que recojan algún tipo de incidencia -vacacional, horaria, por permisos o licencias, etc. ...- permanecen en el sistema durante tres días naturales y solo más allá en el caso de que obtengan la validación empresarial, a salvo de aquellos marcajes manuales en los que se haga constar una entrada al trabajo posterior o una salida del mismo anticipada a las debidas, que permanecen durante un año.- 6- Si bien cada empleado tiene su contraseña individual para la realización de las operaciones bancarias informatizadas de las que se haga cargo en cada momento, el sistema informático es puesto en marcha indistintamente por cualquiera de ellos, pudiendo operar todos ellos en cualquiera de las diferentes terminales, previa inserción de su personal contraseña.- 4º.- Se han agotado las posibilidades legalmente exigibles de solución extrajudicial de la presente litis sin que llegaran las partes a avenencia.- 5º.- Se dan por íntegramente reproducidos cuantos documentos han sido, directa o indirectamente, señalados o aludidos en los anteriores ordinales."

CUARTO.- Por el Letrado D. Rafael Senra Biedma, en nombre y representación de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos del sindicato CCOO, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formulan los siguientes motivos: Primero) Artículo 205 c) de la LPL, por vulneración del artículo 97.2 del LPL, en relación al artículo 218 de la LEC y en relación al art. 24.1 de la Constitución; Segundo) Artículo 205 d) de la LPL: ampliación de los hechos declarados probados y Tercero) Artículo 205 e) de la LPL por interpretación errónea o inaplicación, del apartado 5 en relación al último anexo del Pacto de 25 octubre de 1991, en relación a los artículos 34, 35.1 y 35.5 del ET, en relación con la letra b) de la Disposición Adicional Tercera del RD 1561/1995, de 21 de septiembre. QUINTO.- Personada la parte recurrida y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar que procede desestimar el recurso, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 19 de abril de 2.00, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La pretensión que el Sindicato demandante sostiene en el presente conflicto colectivo frente a la empresa demandada consiste en que "se declare el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir la información mensual sobre las **horas** extraordinarias realizadas y se facilite la relación de las **horas** realizadas desde enero de 2.002". A tal demanda la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dio respuesta



en la sentencia hoy recurrida en casación, que es de fecha doce de julio de 2.005, en la que se desestimó tal pretensión en su integridad, razonando no obstante en el punto 2 del fundamento de derecho quinto que tal desestimación se producía "sin perjuicio de la vigencia de la obligación empresarial de emitir información -y de remitirla individualizadamente por empleado a los representantes de los trabajadores- en los casos en los que algún o algunos trabajadores realicen ... **horas** en calidad de extraordinarias, supuesto en el cual de tal hecho se dará la información antedicha de conformidad con lo legalmente establecido y con lo pactado en 1.991".

La cuestión litigiosa consiste, tal y como ya puede anticiparse de lo anterior, en determinar la forma en la que la empresa ha de cumplir el "Pacto de Control Horario y **Horas** Extraordinarias" suscrito con los representantes de los trabajadores en fecha 25 de octubre de 1.991, en relación con lo previsto también en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo , en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores .

SEGUNDO.- El recurso de casación frente a la sentencia de instancia lo formula el Sindicato demandante y lo construye sobre tres motivos.

En el primero de ellos se achaca a la sentencia recurrida el quebrantamiento de las normas reguladoras de la sentencia al amparo de lo previsto en el artículo 205 c) de la Ley de Procedimiento Laboral , con vulneración de lo previsto en los artículos 97.2 de dicho texto procesal , 218 de la ley de Enjuiciamiento Civil y 24 de la Constitución Española . En resumen, se tacha a la resolución impugnada de incongruencia interna, porque, se dice en el motivo, se ha pronunciado sobre algo totalmente distinto a lo que fueron las pretensiones de la parte actora y además resulta incoherente y confusa en sus razonamientos, puesto que, admitiendo la obligación de la empresa de informar mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre los excesos horarios y acogiendo en sus hechos probados la realidad de que esa información no se produjo, incluso en situaciones o fechas en las que se rebasó el horario o jornada habitual (hecho probado tercero) sin embargo finalmente y a pesar de ello se desestima la demanda.

Para poder apreciar la incongruencia de la resolución judicial, como se dice en la STC 172/2001, de 19 de julio , resulta necesario que el órgano judicial conceda algo no pedido o se pronuncie sobre una pretensión que no fue oportunamente deducida por los litigantes, e implique un desajuste o inadecuación entre el fallo, o parte dispositiva de la resolución judicial, y los términos en que las partes formularon sus pretensiones en el proceso (por todas, SSTC 113/1999, de 14 de junio, y 182/2000, de 10 de julio). Además, para que esa incongruencia tenga relevancia constitucional debe suponer una modificación sustancial del objeto procesal, con la consiguiente indefensión y sustracción a las partes del verdadero debate contradictorio, produciéndose un fallo extraño a las respectivas pretensiones de las partes (por todas, SSTC 20/1982, de 5 de mayo y 182/2000, de 10 de julio).

Por otra parte, para que una sentencia incurra en el vicio de incongruencia por omisión es preciso que se produzca una falta de respuesta razonada en la resolución judicial al planteamiento de un elemento esencial de la pretensión, cuyo conocimiento y decisión por el Tribunal sean trascendentes para fijar el fallo. Sólo así se daría una denegación tácita de justicia contraria al artículo 24.1 de la Constitución . Así se afirma en la sentencia de esta Sala de 13 de mayo de 1998 (recurso 1439/1997), entre otras muchas. Como se recuerda en esta sentencia, esas conclusiones son el reflejo de una abundantísima doctrina del Tribunal Constitucional, expuesta en las sentencias 142/1987, 36/1989, 368/93, 87/1994 y 39/1996 , y que resumidamente afirma que sólo viola el artículo 24.1 de la Constitución aquella incongruencia en virtud de la cual el órgano judicial deja sin contestación las pretensiones de las partes sometidas a su conocimiento, siempre que el silencio judicial no pueda razonablemente interpretarse como una desestimación tácita (sentencia 368/93). La exigencia del artículo 359 de la Ley de Enjuiciamiento Civil -en el texto de 1881 - de que las sentencias decidan todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate y de que sean congruentes con las demandas y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el pleito, no implica un ajuste literal a las pretensiones, dada la potestad judicial para aplicar la norma correcta, lo que supone el deber judicial de dar respuesta adecuada y congruente con respecto a los hechos que determinen la "causa petendi", de tal modo que sólo ellos, junto con la norma que les sea correctamente aplicable, sean los que determinen el fallo (sentencia 142/87).

En el caso que ahora se ha de resolver no existe ninguna clase de incongruencia en la sentencia recurrida, puesto que en ella se resuelven de forma razonada todas las pretensiones de la parte actora, si bien desestimándolas. El hecho de que se admita que existe una obligación empresarial derivada del Pacto de 1.991 de informar a los representantes de los trabajadores de la realización de **horas** extraordinarias y luego se desestime la demanda, no supone divergencia o incongruencia interna de la sentencia, puesto que en ella se lleva a cabo un silogismo completo, que la parte recurrente no comparte, en virtud del cual es precisa la existencia constatada de **horas** extraordinarias -aquéllas que rebasen las 1.680 **horas** en cómputo anual- para que exista la obligación de informar. O lo que es lo mismo: sólo al final del año podrá exigirse esa información, si se rebasa ese número de **horas** trabajadas. Podrá discutirse ese razonamiento y si el mismo resulta ajustado a



derecho o no, pero en modo alguno determina indefensión alguna para el recurrente ni la sentencia ha incurrido, como ya se ha dicho, en la denunciada incongruencia.

TERCERO.- En el segundo motivo del recurso de casación se pretende, con invocación del artículo 205 d) de la ley de procedimiento Laboral , la ampliación de los hechos segundo y tercero de los declarados probados en la sentencia recurrida.

En el primero de esos puntos se pretende la adición de un párrafo en el que se incluya la existencia como elemento probado del Pacto Colectivo de 25 de octubre de 1.991 sobre Control Horario y **Horas** Extraordinarias. Se trata de una adición absolutamente intrascendente que ha de desestimarse por ese motivo, ya que ambas partes admiten su vigencia y validez y esta Sala acoge también como instrumento jurídico a interpretar, tal y como se dirá más adelante.

La segunda adición que se pretende tampoco cabe acogerla, pues se trata de la incorporación de la referencia exacta de la sentencia firme dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 12 de los de Barcelona, de fecha 20 de mayo de 2.004, dictada en el procedimiento abreviado 108/2004 . Es una resolución judicial cuya realidad nadie discute y no hay necesidad de que conste en estos autos como parte de los hechos probados, al margen de que se hace referencia a ella con precisión, aunque no consta el número de autos, en el punto 4 del hecho probado tercero de la sentencia recurrida.

CUARTO.- El tercero de los motivos del recurso se formula con invocación de la letra e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral , por vulneración en la sentencia recurrida de lo dispuesto en el apartado quinto del Pacto Colectivo de 25 de octubre de 1.991 sobre Control Horario y **Horas** Extraordinarias suscrito entre los representantes de los trabajadores y la Entidad demandada, en relación con los artículos 34, 35.1 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y con lo dispuesto en la letra b) de la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre , sobre jornadas especiales de trabajo.

Para un mejor análisis del presente motivo de casación formulado, conviene reflejar aquí el contenido del Pacto de 1.991 en lo que al pretendido derecho de información a los representantes de los trabajadores se refiere, puesto que se trata de un texto no publicado en diario oficial alguno. No obstante, su contenido -como ya se ha dicho- es admitido pacíficamente por ambas partes. Después de regularse en el mismo con detalle los distintos tipos de **horas** extraordinarias (estructurales y no estructurales) la forma y requisitos para computarse como tales, el sistema de compensación o retribución en relación con los distintos tipos de empleados y control horario - flexible o rígido- y el sistema de registro, el párrafo segundo del punto quinto del Pacto dice así:

"Cada mes la Dirección enviará al Comité de Empresa correspondiente y a las Organizaciones Sindicales dentro del ámbito de su representación y respecto a las modalidades de horario indicadas en los puntos 3.2.2 y 3.3.1 el total de **horas extras** realizadas, las pendientes de compensar, las compensadas en el mes, así como las pagadas, todas ellas por empleado y por centro de trabajo. También se facilitará el saldo mensual y los acumulados anuales por centro de trabajo y empleado del horario referido en el punto 3.3.2".

Por su parte, la Disposición Adicional Tercera antes citada, en relación con la competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada, establece su 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 art. 35 ET ".

Y el artículo 35 ET , después de atribuir la condición de **horas** extraordinarias a las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, especifica en el punto quinto que "A efectos del cómputo de **horas** extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

Desde la perspectiva de tales disposiciones y partiendo de los hechos que declara probados, la sentencia recurrida estima que la obligación de información que cabe imponer a la empresa ha de pasar -como ya se dijo- por la consideración previa de la naturaleza de las eventuales **horas** de exceso realizadas, de manera que si el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros (BOE de 15 de marzo de 2.004) establece una jornada anual de 1.680 **horas** de trabajo efectivo (artículo 31.1) sólo podrá saberse si se han realizado **horas** extraordinarias al final del año. Por eso la empresa sostiene, y la sentencia recurrida asume como base de la desestimación de la demanda, que al no haberse acreditado que se haya rebasado en ningún caso esa jornada anual, no han existido **horas** extraordinarias en la empresa y por ello no existe obligación de trasladar información de clase alguna, puesto que la relativa a la no realización de tales **horas extras** o de **horas extras** "00" no resulta en ningún caso exigible.

Sin embargo, esta Sala no puede compartir los argumentos de la sentencia recurrida, que interpretó esos preceptos de forma errónea, como ahora va a razonarse.



De forma taxativa e incuestionable, los tres preceptos antes transcritos contienen una obligación de información sobre la realización de **horas** extraordinarias de forma mensual, no en cómputo anual. Pero además, esa obligación periódica se extiende también a las **horas** compensadas y a las pendientes de compensación. De hecho, el Pacto de 1.991 tiene como anexo -el número 3- un estadillo modelo que recoge día a día las **horas** de exceso en la jornada del trabajador y las compensaciones habidas, para que en el correspondiente resumen mensual se consigne la jornada que se ha realizado en cada caso.

En la "Caixa" se han realizado, al menos, en los meses de enero, febrero y marzo de 2.002, tal y como se afirma en el punto tercero del hecho probado tercero de la sentencia recurrida, **horas** "en cuantía temporal superior a la jornada diaria ordinaria", exceso de jornada que, como se desprende del propio hecho, fue objeto de compensación o remuneración específica, si bien, en cómputo anual no se rebasaron las 1.680 **horas**, de lo que extrae la sentencia recurrida la conclusión de que ese tiempo de trabajo no tiene la condición de **horas** extraordinarias; o lo que es lo mismo, si las **horas** de exceso -se viene a decir en ella- son compensadas con tiempo de descanso, en la proporción pactada de 1 **hora** y 45 minutos por cada **hora** de aquéllas, tales **horas** no tendrían la condición de extraordinarias si no se excede de aquella cifra anual.

En suma, la compensación con descanso opera porque en determinado momento se ha rebasado la jornada en el tiempo de referencia, con independencia de que el saldo horario al final de año se reequilibre en función de los descansos disfrutados y no se lleven a cabo más **horas** de trabajo efectivo que las que marca el Convenio y por ello, tal y como se desprende del artículo 34 ET, en relación con el 35.1, cabe la posibilidad de que no existan, como ocurre en este caso, **horas** extraordinarias en sentido técnico o legal, pero también cabe que se haya producido una situación de compensación horaria que está contemplada en el Pacto de 1.991 con criterios mensuales y ajustable en un lapso de tiempo inferior al año (seis meses). Con ello nos encontramos con que, por un lado, sólo tendrían la consideración de **horas** extraordinarias las que superen las 1.680 **horas** anuales, pero, por otro, en la redacción del artículo 35.5 se mantienen parámetros de tiempo de trabajo inferiores coincidentes con el periodo fijado para el abono de las retribuciones así como un lapso de tiempo en el que ha de producirse la compensación con descansos que se establece en cuatro meses (seis en el Pacto de 1.991) periodo también inferior al año, estableciéndose además que para el límite de las 80 **horas** anuales no se computarán las **horas** extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso, siempre y cuando, como es lógico, la compensación se haya producido dentro del tiempo legal o convencionalmente previsto. De ello se desprende que cabe la posibilidad de que se hayan compensado con descanso unas **horas** a las que inicialmente y en cómputo de tiempo de trabajo inferior a los seis meses se les hubiese necesariamente de atribuir, en principio, la condición de extraordinarias, aunque en el resultado anual, precisamente porque se han compensado con tiempo de descanso, no se supere la jornada máxima pactada.

QUINTO.- Del conjunto de los preceptos que venimos interpretando cabe concluir que la recta exégesis de la obligación empresarial de información al Comité de Empresa y Organizaciones Sindicales ha de situarse en los parámetros temporales en que fue pactado, esto es, mensualmente. Pero como normalmente no se conocerá la naturaleza final de las **horas** que en ese tiempo de actividad resulten finalmente extraordinarias, esa obligación se proyectará, por imperativo del punto 5 del repetido Pacto, sobre los excesos de jornada de los que resulte la necesidad de compensarlos con descansos, (**horas** pendientes de compensación), como las propias **horas** compensadas en el mes correspondiente, y no al final del año. Precisamente por ello y para facilitar el cumplimiento del Pacto, no debe ser obstáculo a tal obligación libremente asumida por la empresa el hecho de que el sistema de control o marcaje del tiempo de trabajo implantado elimine a los tres días (punto 5 del hecho probado tercero de la sentencia recurrida) la constancia de esos excesos horarios, salvo que se autorice su permanencia por el responsable del centro de trabajo, situación que ha motivado el levantamiento de actas de infracción de la Inspección de Trabajo (hecho probado tercero punto 4) y dio lugar a la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 12 de los de Barcelona de 20 de mayo de 2.004, que calificó de "opaco" ese sistema que impedía conocer la jornada real o las **horas** de exceso que son compensadas y confirmó la sanción impuesta por infracción del artículo 7.5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Por otra parte, este punto de la permanencia de los datos de control más allá de esos tres días y hasta un año ha sido objeto de otro conflicto colectivo sostenido entre las mismas partes, que ha dado origen a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 12 de julio de 2.005, dictada en los autos 41/2005, hoy recurrida en casación ante esta Sala, en la que se estimó la pretensión del mismo Sindicato hoy demandante, declarándose el derecho de los trabajadores de la demandada a que no se destruyan tales datos que recoge el sistema de marcaje horario y se mantengan vivos durante un año.

SEXTO.- La sentencia recurrida interpretó por tanto de forma no ajustada a derecho los preceptos denunciados en el presente motivo del recurso, que en consecuencia deberá ser estimado, sin que a ello se oponga la doctrina jurisprudencial de esta Sala transcrita en el fundamento de derecho quinto de aquélla. Nuestra sentencia de 11



de diciembre de 2.003 (recurso 63/2003) allí citada parte precisamente de la existencia del deber empresarial de información en materia de realización de **horas** extraordinarias, aplicando para ello los artículos 35 ET y la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre , pero a continuación se afirma que en ese caso concreto no había obligación de informar puesto que no se habían producido **horas** extraordinarias, aplicando a su vez la doctrina de una sentencia anterior, la de 11 de marzo de 1999 (Recurso 3301/1998), en la que se trataba de la información que pedían los representantes de los trabajadores en una empresa de seguridad sobre las previsiones de jornada programadas para los empleados, no sobre exceso del tiempo de la misma. Las sentencias citadas no resuelven, por tanto, el problema aquí planteado, pues parten de supuestos de hechos distintos, como se ha podido ver.

En consecuencia, de lo razonado hasta ahora se desprende, oído el Ministerio Fiscal, la necesidad de casar la sentencia recurrida y por las razones expuestas estimar en parte la demanda de conflicto colectivo planteada en su día por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras declarando el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información mensual sobre las **horas** extraordinarias realizadas, o las compensadas con descansos o las pendientes de compensación por excesos de jornada.

Sin embargo esa estimación deberá ser parcial porque habrá de ceñirse en este excepcional caso exclusivamente al reconocimiento del derecho con efectos constitutivos desde la fecha de esta sentencia , pues no cabe acoger la pretensión de que se reciba esa información con efectos del año 2.002, teniendo en cuenta que, tal y como se ha razonado y se desprende de los inalterados hechos probados de la sentencia recurrida, no consta, por un lado, la realización de concretas **horas** extraordinarias, entendidas como exceso de la jornada anual de 1.680 **horas**, y, por otro, la propia existencia de tales **horas**, así como las compensadas o pendientes de compensación será de imposible información, teniendo en cuenta que, como antes se dijo y sin perjuicio de lo que resulte del recurso de casación planteado frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional antes citada de 12 de julio de 2.005 , esa información de exceso de jornada en relación con el control horario informático, habrá desaparecido normalmente en tres días, por lo que resulta de imposible cumplimiento la pretensión de extensión temporal hasta el año 2.002 del derecho postulado. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de casación planteado por la FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CC.OO. frente a la sentencia 12 de julio de 2.005 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 39/2005 seguido a instancia de la hoy recurrente contra la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona sobre Conflicto colectivo y declaramos el derecho de los representantes de los trabajadores de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona a recibir información mensual sobre las **horas** extraordinarias realizadas por los trabajadores, o las compensadas con descansos o las pendientes de compensación por excesos de jornada, con efectos desde la fecha de esta sentencia. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisdiccional correspondiente ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesús Gullón Rodríguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.