



INFORME

7 de abril de 2017

Secretaría: Acción Sindical

Autoría: Enrique Lillo Pérez - Gabinete Interfederal de CCOO

Valoración de la Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de marzo de 2017, sobre la obligación de registro diario y mensual por parte del empresario de la jornada y horario de trabajo.

Para un estudio profundo de esta materia, resulta fundamental la consulta del contenido de las ponencias presentadas a las XXIX Jornadas de estudios sobre negociación colectiva¹, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, fundamentalmente la tercera ponencia de D. Víctor de Santos López, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía.

Recientemente se ha dictado una sentencia claramente pro empresarial por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017, sentencia nº 246/2017, Ponente Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana, parte recurrente BANKIA, SA.

En esta sentencia se examina el alcance del art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y asimismo se contempla si existe o no una obligación jurídica por parte de la empresa, consistente en establecer un sistema de registro diario de jornada, solo válido si refleja día a día la jornada realizada, como único medio para constatar si se superan o no los límites de la jornada ordinaria².

El artículo 35 del ET, dedicado a las horas extraordinarias, establece en su apartado 5 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".

¹, http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/Jornadas.htm

² Sentencias de Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 4/12/2015, nº 207/2015, rec 301/2015; de 19/2/2016, nº 25/2016, rec 383/2015 y de 6/5/2016, nº 77/2016, rec 59/2016.

Recordemos que, sin embargo en la redacción original contenida en el ET de 1980 de este artículo, el objeto del registro eran las horas extraordinarias y no la jornada y, consecuentemente, la simple negación de la existencia de aquellas permitía evitar la obligación misma de su registro. Precisamente con el afán de corregir tal posibilidad, se produce el **cambio de redacción del artículo 35.5. por la Ley 11/1994, de 19 de mayo** pues, tal y como señala la sentencia del TSJ de Andalucía, contencioso- administrativo, de 11 de abril de 2001 (recurso 1454/1998) *"siempre se sintió la necesidad de preconstituir la prueba respecto a las horas extraordinarias, ya que, la falta de registro hacía prácticamente imposible para el trabajador cumplir en juicio con la carga de probar las horas extraordinarias"*, pasándose del registro de horas extraordinarias al registro diario jornada *"(...) con la finalidad de que no se pudiera eludir la obligación de registrar las horas extraordinarias simplemente negando su existencia"* y estableciendo *"ahora una obligación de registrar la jornada diaria (haya horas extraordinarias o no)"*.

Las consecuencias del cambio normativo de 1994 tienen su importante reflejo en el orden jurisdiccional social. Así la sentencia del TSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, de 13 de marzo de 2006 (recurso 292/2006) estimándolas *"lógica y coherente con el resto de la reforma practicada en materia de jornada por dicha Ley, porque las horas extraordinarias no son solamente las que se llevan a cabo fuera del horario establecido, sino también las que superan los límites de jornada, que no se expresan solo ni necesariamente en términos diarios, sino que incluso la citada Ley 11/1994 abrió la puerta a su anualización, siendo por tanto obvio que hasta que no finalice el período de cómputo de cada concreto límite no podrá saberse en todo caso con seguridad si existen horas extraordinarias y cuántas, siendo necesario para ello restar del total de horas trabajadas durante el período el número de horas que forman la jornada máxima del período. El registro, por tanto, ha de referirse a la totalidad de las horas trabajadas y no solamente a las horas extraordinarias, porque este último registro sería incoherente con el sistema descrito"*

Esta necesidad de conocer la jornada completa incluyendo las horas ordinarias para saber si se han realizado horas extraordinarias ha tenido también su reflejo en las recientes sentencias de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 (recurso 301/2015), de 19 de febrero de 2016 (recurso 383/2015) y de 6 de mayo de 2016 (procedimiento 59/2016) cuando afirman que "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", afirmando que el registro de la jornada diaria es una herramienta legal 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 en cómputo anual, siendo esta la razón por la que, sin el registro diario de la jornada, sea imposible controlar la realización de horas extraordinarias"*.

No obstante, la ubicación y literalidad del precepto ha conducido en muchas resoluciones judiciales a la conclusión de que si no existen horas extraordinarias no es necesario el registro, planteamiento erróneo tanto desde la perspectiva práctica o de cálculo de las horas extraordinarias realizadas como desde la prevalencia de aspectos procesales de la carga de la prueba. Así, se impide el conocimiento de forma inmediata de las horas extraordinarias pues son, según el artículo 35.1 ET, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo y esta última se prevé en el artículo 34.1 del ET en cómputo anual. Igualmente el límite de horas extraordinarias tiene una referencia anual (artículo 35.2 del ET), sin que se computen como tales las que se descansen dentro de los cuatro

meses siguientes a su realización. Y es en este contexto donde el trabajador que alegue la existencia de horas extraordinarias habrá de probarlas, ex artículo 217 de la LEC, no pudiendo subvertir este principio procesal haciéndolo recaer sobre la obligación empresarial del registro de jornada³. **Ambas obligaciones, la de probar lo alegado y la de registrar la jornada, no son excluyentes y la jurisprudencia ha evolucionado hacia la mayor responsabilidad e implicación en la materia por parte de las empresas**, resaltando que el Tribunal Supremo hace hincapié no ya solo en la prueba del número de horas extraordinarias sino en las circunstancias en que estas se realizaron. Así la sentencia del TS de 22 de julio de 2014 (recurso 2129/2013) señala que del artículo 217 de la LEC *"se desprende que si bien con carácter general, corresponde a la parte demandante la carga de la prueba de la realización de las horas extraordinarias, para la determinación de las circunstancias en que aquellas se prestaron (...) debe acudir a la regla de la facilidad de la carga probatoria que corresponde a la empresa, toda vez que viene obligada a llevar su registro"*⁴

El registro de jornada previsto en el artículo 35.5 del ET se convierte así en un instrumento previsto por la ley como garantía y presunción para empresarios y trabajadores de que el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso se encuentran dentro de los límites legales y convencionales⁵. Y dada la finalidad apuntada del registro de jornada, el incumplimiento de tal obligación, ya sea por omisión del registro de jornada o por su organización o llevanza de forma que no reúna alguno de los requisitos esenciales del mismo, debe tener reflejo en la calificación de la infracción tipificándose como grave⁶.

Las resoluciones judiciales han seguido la misma evolución que la antes expuesta en relación con la necesidad o no de realización de horas extraordinarias como requisito previo para la obligación de registro

³ Sentencias del TS 23/6/1988, EDJ 5496 y del TSJ de la Comunidad Valenciana 28/4/10, nº 1296/2010, rec 2256/2009, del TSJ País Vasco 15/4/96, rec 1385/1995 y del TSJ Navarra 29/10/96, nº 468/1996, rec 399/1996).

⁴ En igual sentido, la sentencia del TSJ de Andalucía de 5 de mayo de 2016 (recurso 1481/2015) señala que "el horario en que tales horas extraordinarias se realizaron, en aplicación de lo dispuesto en el art. 217.7 LEC, correspondía su acreditación al empresario que tiene la facilidad y disponibilidad probatoria atendiendo a su obligación establecida en el art. 35.5ET".

La Sentencia del TS de 11 de diciembre de 2003 (recurso 63/2003), FJ 5º, apartado 2 indica que "la previsión contenida en el artículo 35.5 ET 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".

Reconociendo el derecho a cobrar las horas reclamadas no pudiendo acreditarlas el trabajador ante el incumplimiento del empresario de aportarle el resumen del registro de la jornada solicitado, la Sentencia del TSJ Valladolid 13/10/16, Rec 1242/16).

⁵ En este sentido las tres sentencias de la Audiencia Nacional de 4/12/15, de 19/2/16 y de 6/5/16: *"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 artículo 35.5 del ET, cuya finalidad es registrar la jornada diaria por esa razón, tal y como mantiene la jurisprudencia"*.

⁶ El artículo 7.5 TRLISOS tipifica como infracción grave en materia de relaciones laborales *"la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores"*. Por su parte el artículo 6.6 TRLISOS tipifica como infracción leve en materia de relaciones laborales *"cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales"*.

prevista en el artículo 35.5 del ET⁷. Y así, **una vez considerada tal obligación como autónoma e independiente de que se hagan horas extraordinarias o no, su incumplimiento se tipifica como grave**. Así la Sentencia del TSJ de Andalucía (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 11/4/2001 (recurso 1454/1998) declara que no se *"trataría de una mera infracción de obligaciones formales" pues la ley tipifica "como infracción grave diversos incumplimientos de obligaciones formales, por el especial peligro que implican para la garantía de los derechos de los trabajadores. Por tanto, aun admitiendo que pudiera existir un concurso de leyes (...) habría que resolverse aplicando la norma principal o especial"*, que en este caso *"es tipificar como infracción grave la transgresión de lo dispuesto en los artículos 34 a 38 del Estatuto"*. La Sentencia del TSJ de Andalucía (Sala de lo Contencioso- Administrativo) de 19/9/2002 (recurso 968/1998) expone que el control de las horas extraordinarias previsto en el artículo 35.5 del ET *"solo es posible mediante el registro de la jornada, se realicen o no horas extraordinarias...siendo evidente que la falta de registro impide todo control"*, y en atención a tal argumento recoge en su fundamento quinto que *"el registro de la jornada es esencial en la regulación del tiempo de trabajo, de modo que su falta no supone un mero incumplimiento de los deberes formales, sino una trasgresión de normas en materia de jornada de trabajo, que priva a los trabajadores del medio habilitado por el Estatuto de los Trabajadores para la oportuna comprobación y prueba de la jornada efectiva"* estando los hechos tipificados en el actual artículo 7.5 de la LISOS.

La Dirección General de Trabajo en informe de 26/2/2010 igualmente sigue el criterio de la aplicación preferente de la norma especial y encuadra el incumplimiento del artículo 35.5 del ET en el artículo 7.5 TRLISOS, señalando que *"no puede constituir un incumplimiento de una obligación meramente formal (art. 6.6 LISOS, infracción de carácter leve)"* por iguales argumentos que los expuestos por la sentencia del TSJ de Andalucía de 19/9/2002.

Además el artículo 7.7 TRLISOS tipifica como infracción grave *"la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos"*, siendo controvertida la proposición de dos sanciones dado que el derecho de información de los representantes de los trabajadores se cumplimenta, a través de la entrega de la copia de los resúmenes que se obtienen del registro (disposición adicional 3- del Real Decreto 1561/1995). La Dirección General de Trabajo en el mencionado informe de 26 de febrero de 2010 entiende que *"si no se ha realizado el registro de la jornada de cada trabajador a efectos del cómputo de las horas extraordinarias, incumpliendo así el artículo 35.5 ET, difícilmente se podrá informar a los representantes de los trabajadores de las horas extras realizadas. Estamos ante una situación en la que del incumplimiento de una obligación (registro de jornada) se deriva el incumplimiento de otra (informar a los representantes de los trabajadores)"* lo que *"implicaría una duplicidad de sanciones por el mismo hecho"* por lo que deberá imponer únicamente la sanción correspondiente a la

⁷ Así las sentencias TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 2 y 5 de junio de 1989 mantuvieron que *"al no acreditarse la realización de horas extraordinarias...resulta improcedente la sanción"* y que *"no acreditada la efectiva prestación de horas extraordinarias...caen consiguientemente por su base las infracciones imputadas por no llevar el registro o control de aquéllas"*. Y en este mismo sentido, las sentencias del TSJ de Castilla y León (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 8/6/2001 (rec 133/2000) y del TSJ de Galicia (Sala de lo Contencioso- Administrativo) de 23/9/2002 (rec 7292/1998).

infracción más grave cometida⁸.

La variedad de supuestos de hecho contemplado en todas sentencias tanto del orden social como del orden contencioso administrativo refleja la transcendencia practica que para las relaciones laborales tiene el que exista un registro diario de jornada que se entrega al trabajador donde consten las horas diarias de jornada y no solo las extraordinarias y que además de este registro diario debe existir un resumen mensual de la jornada trabajada por cada trabajador, de la cual debe entregarse copia no solo al citado trabajador si no a la representación legal de los trabajadores en la empresa, como medio instrumental indispensable para que el trabajador pueda reclamar, si así procede, las horas extraordinarias y para que la representación legal de trabajadores cumpla con su función de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, en este caso sobre una materia tan transcendental como es el tiempo de trabajo (art. 64.7.a.1º) del Estatuto de los Trabajadores y como medio imprescindible para que la Inspección de Trabajo vigile el cumplimiento no solo de la normativa laboral sino también de cotización a la Seguridad Social, puesto que las horas extraordinarias cotizan.

Sin embargo esta sentencia del Tribunal Supremo adopta un razonamiento jurídico erróneo y contrario a estos intereses propios de los trabajadores y a los propios intereses generales sobre cumplimiento de la norma laboral en materia tan transcendental para el trabajador y la salud laboral como es la jornada de trabajo y tan importante como son las cotizaciones a la Seguridad Social y la evitación del fraude.

Los votos particulares abundan en el enfoque correcto, puesto que se basan en las consideraciones jurídicas anteriormente expuestas, fundamentalmente en la necesidad para el trabajador de tener información sobre la jornada y las horas extras que realiza y de su repercusión para los intereses generales antes descritos y para la propia cotización en materia de Seguridad Social.

Sin embargo la sentencia, en lo que es el voto mayoritario, comienza estableciendo una afirmación jurídica completamente errónea, como es la relativa a que los antecedentes legislativos de la actual redacción legal que data de 1994, como ya se ha descrito con anterioridad, coinciden con la redacción de 1994.

Por el contrario, tanto los votos particulares como las sentencias antes reseñadas insisten en una cuestión jurídicamente obvia, la redacción del Estatuto de los Trabajadores antes del cambio normativo de 19 de mayo de 1994 establecía que el único objeto del registro eran las horas extraordinaria y la redacción a partir de 1994, si bien de manera confusa, establece como objeto del registro no las horas extraordinarias, sino la jornada de trabajador, puesto que el 35.5 dice: "A efectos del computo de horas extraordinarias la jornada de trabajo se registrara día a día, y se totalizara en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente", es decir en el recibo mensual de salario o nómina.

⁸ Admitiendo la doble imposición de sanción por la comisión de las dos infracciones, la tipificada en el artículo 7.5 y la tipificada en el artículo 7.7 TRLISOS, la sentencia del TSJ de Andalucía (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 27/11/2006 (recurso 220/1999).

Es decir la propia interpretación literal contradice el uso alternativo del derecho que a favor de las empresas ha ejercitado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la sentencia mayoritaria, puesto que el objeto de registro se refiere a la jornada de cada trabajador y no es objeto de registro las horas extraordinarias.

Otra cosa distinta es que este registro de jornada de cada trabajador día a día se realice con la finalidad de poder computar las horas extraordinarias, es decir el objeto del registro, que es la jornada de cada trabajador día a día, tiene como fin el poder computar correctamente las horas extraordinarias que se trabajan, puesto que estas horas extraordinarias tienen como consecuencia la generación de derechos económicos o descanso compensatorio para el trabajador y la cotización a la Seguridad Social y la preservación de la salud laboral evitando excesos agotadores de jornada, que encima no están compensados por retribución ni son objeto de descanso.

Además esta sentencia no interpreta correctamente este precepto en relación con la disposición adicional 3ª del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales, puesto que esta disposición impone al empresario la obligación de hacer un resumen mensual con estos registros diarios y este informe mensual donde debe constar la copia del registro diario de jornada de cada trabajador debe entregarse a la representación legal a efectos de que por la misma se pueda vigilar el cumplimiento de una normativa tan transcendente como ésta.

Hay que tener en cuenta que esta sentencia no vincula al orden contencioso administrativo, con lo cual pueden darse el caso de que sigan produciéndose sentencias en el orden contencioso administrativo que defiendan las tesis expuestas en esta nota.

También hay que señalar que puede, aunque es muy difícil desde el punto de vista de la realidad práctica, que la Sala de lo Social modifique su criterio.

Por ello la reivindicación sindical y jurídica debe mantenerse, realizando denuncias a la Inspección de Trabajo, no solo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial, donde no cabe duda de la obligación de registro, y así lo indica la propia sentencia, sino para los trabajadores a tiempo completo.

De ahí la importancia de que se alcance acuerdos colectivos sobre la obligación empresarial de registro de jornada, en términos claros y evidentes, para que las empresas no defrauden el objeto del registro, que es la jornada ordinaria, no las horas extraordinarias cuya existencia o no se deducen en función de lo que debe estar registrado como jornada ordinaria.

Estos acuerdos colectivos pueden instrumentarse teniendo en cuenta las siguientes consideraciones, que se extraen del examen de sentencias y del contenido de las ponencias señaladas al inicio de este informe.

Características del sistema de registro de jornada

Extractando podemos, pues, indicar algunas características de la obligación del sistema de registro de jornada:

i. **Es de libre configuración por la empresa.**

"Podrá instrumentarse de múltiples maneras" SAN de 4/12/2015

"La norma no establece una forma específica para el registro diario de la jornada, por lo que se entiende que será válido cualquier sistema o medio que permita registrar de modo permanente y objetivo la jornada de los trabajadores, con sus respectivas horas de entrada y salida, siempre que permita acreditar el cumplimiento de tal obligación, en su caso, ante la ITSS, y que permita efectuar la totalización mensual de la jornada y la entrega a los trabajadores de la copia del resumen mensual de la jornada". Dirección General de Empleo, Consulta de 28/1/2015.

ii. **No puede generar indefensión por falta de la información exigible.**

La SAN de 4/12/2015 explicita que su negación *"coloca a los trabajadores en situación de indefensión"* en cuanto *"requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada"*.

iii. **Aún cuando existan horarios múltiples y flexibles o la jornada se realice fuera del centro de trabajo.**

La antes citada sentencia de la AN explicita la no exoneración de la obligación *"(...) el que 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"* como único modo de comprobación de la posible superación de la jornada ordinaria.

Asimismo *"(...) 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"*.

iv. **No es válido cualquier sistema de control del tiempo de trabajo que el empresario establezca al amparo del artículo 20.3 del ET, con la finalidad de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, concretamente la SAN de 4/12/2015 declara insuficiente que la empresa controle *"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"*, pues no permite a los trabajadores y a sus representantes comprobar si realizan horas extraordinarias a través del conocimiento de la jornada efectiva que realizan.**

v. **No es suficiente con registrar solo los excesos de jornada.**

Son contrarias a derecho las Instrucciones sobre registro de jornada publicadas por la empresa, según las cuales *"la hoja de registro de jornada no es un control horario de entrada y de salida, en ella se registrarán los excesos sobre la jornada ordinaria establecida. En caso de no existir prolongación de jornada, no será necesario cumplimentar la hoja de registro, debe haber un mínimo de una prolongación, en el período mensual, para su cumplimentación"* Sentencia de la AN de 6 de mayo de 2016

vi. **Recogerá las circunstancias de la jornada, en particular el horario.**

"El horario en que tales horas extraordinarias se realizaron, en aplicación de lo dispuesto en el art. 217.7 LEC, correspondía su acreditación al empresario que tiene la facilidad y disponibilidad

probatoria atendiendo a su obligación establecida en el art. 35.5ET". Sentencia del TSJ de Andalucía de 5 de mayo de 2016 (recurso 1481/2015)

En igual sentido, la sentencia del TS de 22 de julio de 2014.

vii. **Cabe una pluralidad de sistemas y puede ser distinto para determinados grupos de trabajadores.**

Dado un colectivo de trabajadores exentos de fichar mediante tarjeta, no se puede *"condenar a la empresa a organizar el fichaje de todos los trabajadores. pues la organización corresponde al propio empresario en tanto no haya vulneración de la legalidad. (...)"* Sentencia del TSJ de Cataluña de 10/10/2006 (recurso 632/2005)

La forma de fichar es irrelevante en sí y tiene trascendencia, solamente, en cuanto supone un aumento de la jornada efectiva de trabajo y el desconocimiento de una condición más beneficiosa. Sentencia del Tribunal Supremo 19/12/2012 (recurso 209/2011)

viii. **Deber de conservación de los datos del registro de jornada al menos un año** por cuanto el artículo 34.1 del ET se refiere a la jornada ordinaria en cómputo anual y el artículo 35.1 del ET califica de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Plazos especiales en los supuestos de contratos a tiempo parcial (4 años) y de los trabajadores móviles del transporte por carretera y de servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector ferroviario (ambos 3 años).

Parece aconsejable, no obstante, dada su importancia probatoria, la conservación de tales datos durante 4 años, cubriéndose así el plazo general de prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo según el cómputo del artículo 59.2 del ET, el de las infracciones en el orden social según el artículo 4 de la TRLISOS y el recogido en el artículo 24.1 de la LGSS para las deudas en materia de Seguridad Social.

Por último si se consiguiera implantar una nueva regulación legal del 35.5 donde se consiguiera que el objeto del registro de jornada se vincule a la jornada ordinaria y no a la extraordinaria, como de manera errónea ha efectuado el Tribunal Supremo en esta sentencia de uso alternativo del derecho a favor del empresario, la reivindicación jurídica y social tendría satisfacción, en tanto no se consigue sigue vigente la necesidad social y sindical antes expuesta de reivindicar, reclamar y acordar colectivamente.