



Roj: **SAN 346/2015** - ECLI: **ES:AN:2015:346**

Id Cendoj: **28079240012015100016**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/02/2015**

Nº de Recurso: **333/2014**

Nº de Resolución: **21/2015**

Procedimiento: **DEMANDA**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00021/2015

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría de D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 21/15

Fecha de Juicio: 11-2-15

Fecha Sentencia: 16-2-15

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 333-14

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Índice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: FEDERACION DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA CENTRAL SINDICAL DE UGT (FITAG-UGT)

Codemandante:

Demandado: -REPSOL BUTANO SA.

-SECCION SINDICAL DE USO EN REPSOL BUTANO SA.

-SECCION SINDICAL DE CC.OO EN REPSOL BUTANO SA.

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia : Versa la demanda sobre la decisión empresarial consistente en la implantación de un nuevo programa informático denominado "gestión de tiempos", consistente en que todos los empleados han de introducir una serie de datos en equipos informáticos relativos a las incidencias que



se producen durante el desempeño del trabajo que afectan a las ausencias o permisos, vacaciones, horas extraordinarias, cambios de turno, uso de permisos y licencias, horas sindicales, períodos vacacionales, situaciones de incapacidad temporal, etc., que ha sido instalado en la intranet de Repsol butano S.A., a través de un enlace claramente visible. Se trata de un programa avanzado que se utiliza de forma intuitiva, de fácil manejo y se les ha dado formación a los trabajadores. La Sala entiende que no puede considerarse que nos hallemos ante una modificación funcional de carácter sustancial teniendo en cuenta que se trata de la implantación una herramienta informática, de uso común que se incardina dentro del "ius variandi" empresarial que legalmente le corresponde al empresario, sin necesidad de alegar o acreditar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y sin más limitaciones que las establecidas en el artículo 39 del ET y las que genéricamente resultan de la proscripción del abuso de derecho, no siendo necesario, por tanto, la audiencia al Comité de Empresa.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 333-14

Tipo de Procedimiento: DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: FEDERACION DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA CENTRAL SINDICAL DE UGT (FITAG-UGT)

Codemandante:

Demandado: -REPSOL BUTANO SA.

-SECCION SINDICAL DE USO EN REPSOL BUTANO SA.

-SECCION SINDICAL DE CC.OO EN REPSOL BUTANO SA.

Ponente Ilmo. Sr.:

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

S E N T E N C I A N^o: 21/15

Ilmo. Sr. Presidente:

D. Ricardo Bodas Martín

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. José Pablo Aramendi Sánchez

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Madrid, a 16 de Febrero de dos mil quince.

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

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 333/14 seguido por demanda de FEDERACION DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA CENTRAL SINDICAL DE UGT (FITAG-UGT)(Letrado Enrique Aguado Pastor) contra REPSOL BUTANO SA(Letrada Cristina Nuñoyerro Del Olmo) SECCION SINDICAL DE USO EN REPSOL BUTANO SA(Letrado José Manuel Castaño Holgado); SECCION SINDICAL DE CC.OO EN REPSOL BUTANO SA(no comparece) sobre conflicto colectivo .Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 21 de noviembre de 2014 se presentó demanda por Baltasar, letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en nombre de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA CENTRAL SINDICAL UGT (FITAG-UGT), contra la empresa REPSOL BUTANO, S.A., la SECCIÓN SINDICAL DE CC 00 EN REPSOL BUTANO, S. A. y la SECCIÓN SINDICAL DE USO EN REPSOL BUTANO, S. A. sobre conflicto colectivo.



Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente señalándose el día 11 de febrero de 2015 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, exponiendo sus argumentaciones y solicitando se dicte sentencia por la que, con carácter principal, declare la nulidad o improcedencia de la medida empresarial consistente en imponer de forma unilateral un nuevo sistema de gestión de tiempos, por el que se exige a los trabajadores de la plantilla el uso de equipos y programas informáticos para introducir los datos relativos a las múltiples incidencias que se producen durante el desempeño de su trabajo.

Con carácter subsidiario, para el supuesto de que no procediere la nulidad de la medida, se declare la vulneración de los preceptos sustantivos invocados y el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados con carácter previo a la implantación del nuevo sistema de gestión de tiempos, así como el derecho de los trabajadores afectados a obtener la formación necesaria para atender el uso de los equipos y programas informáticos requeridos para la referida implantación. Oponiéndose la empresa demandada, según es de ver en el acta levantada al efecto; Sección Sindical USO solicitó que se dictara sentencia ajustada a derecho; y la Sección Sindical de CC. OO. en la empresa no compareció al acto del juicio, pese a costar citada en legal forma.

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

-El sistema de gestión de tiempos ha existido desde 1970 en que se ha implementado una herramienta informática para comunicar incidencias como permisos retribuidos, vacaciones, asistencias médicas.

-El sistema de gestión de tiempos en los años 1970 se hacía mediante fichas que pasó al sistema de tornos "cota 5" en 1990 y en 2004 se estableció el sistema así presencial similar al actual pero no volcaba las incidencias en la nómina.

-En oficinas centrales se instaló este sistema en Julio 2012.

-Este sistema se ha desplegado en todas las empresas del grupo. El proyecto piloto se llevó a cabo en Abril 2007 en Repsol Petróleo, Repsol Química en Puerto Llano.

-A la aplicación puede accederse a través de Repsol Net gestión de tiempos, los trabajadores que no tienen PC pueden acceder a través de los puntos de acceso "pais" que se encuentran en los comedores de la empresa. Tienen una pantalla, un Teléfono, un asiento se implantó en 2006.

-Se ha evaluado los riesgos en relación con la aplicación, ésta se usa también para el correo electrónico para acceder a la ficha del empleado para la consulta y descarga de la nómina y certificados de retenciones.

-Se ha evaluado en un año la media de incidencias y el tiempo utilizado. Se establece un promedio de 2 o 3 incidencias que equivalen a 20 minutos al mes.

-Los trabajadores no han sido considerados como usuarios de visualización de pantalla que supone una utilización de más de 10 horas semanales.

HECHOS PACIFICOS :

-Ahora el sistema vuelca las incidencias a SAP.

-También se usa esta aplicación para la cualificación de las horas extras.

-La Inspección de Trabajo de la Coruña consideró que no había infracción de ninguna norma laboral.

Quinto. -Recibido el pleito aprueba, se practicaron las 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.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa demandada que presta servicios en centros de trabajo ubicados en ciudades de varias Comunidades Autónomas del Estado.

SEGUNDO .- Las condiciones laborales del personal afectado por el presente conflicto vienen rigiéndose por normativa general, por el Acuerdo Marco y por el XXIV CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL BUTANO, S.A.,



suscrito el 22 de marzo de 2012 y publicado por Resolución de 21 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo 4 de agosto de 2010 (BOE de 8 de junio de 2012).

TERCERO .- REPSOL BUTANO, S.A., ha implantado un nuevo programa informático denominado "gestión de tiempos" que se lleva a cabo en fecha 1 de noviembre de 2013 en factorías y delegaciones territoriales, consistente en que todos los empleados han de introducir una serie de datos en equipos informáticos relativos a las incidencias que se producen durante el desempeño del trabajo. Los datos afectan a las incidencias relativas a ausencias o permisos, vacaciones, horas extraordinarias informando además si tienen derecho a comida o no, cambios de turno, uso de permisos y licencias, horas sindicales, períodos vacacionales, situaciones de incapacidad temporal, etc.

El programa informático denominado "gestión de tiempo" ha sido instalado en la intranet de Repsol butano S.A., denominada "repsolnet" a través de un enlace claramente visible. Se trata de un programa avanzado que se utiliza de forma intuitiva, de fácil manejo. En la pantalla aparece un enlace en el que se recoge todo el catálogo de incidencias, se selecciona y en el caso de que sea necesario justificante se graba el justificante. El tiempo empleado en grabar la incidencia es aproximadamente de cinco minutos.

Se les ha impartido formación en las factorías donde se llevaron a cabo dos o tres sesiones, si bien en algún centro sólo se les impartió una sesión, y en otros dos sesiones, en las que se proyectaba la herramienta y se entraba en la herramienta, pedían voluntarios que tuvieran pendiente la notificación de alguna incidencia para que vieran un caso real o, en su caso se ponía un ejemplo.

Los trabajadores de la empresa pueden acceder a dicha aplicación informática a través de dos formas:

Bien a través de su propio Pc, en los casos de que se trate de puestos de trabajo que cuenten con esta herramienta de trabajo.

Bien a través de los denominados PAI, s, instalados en el año 2006 en toda la empresa.

Esta herramienta se había implantado en otras empresas del grupo Repsol con anterioridad.

En el complejo industrial de Puertollano (Ciudad Real), se llevó a cabo el proyecto piloto de instalación de este programa informático en el mes de abril de 2007. (Documento nº 12 de la empresa y prueba testifical de la empresa).

CUARTO .- los trabajadores, tenían a su disposición, puntos (PAI, s) o "punto de acceso a la información", desde el mismo acceden a su correo electrónico, acceden a la "repsolnet", a su ficha de empleado y pueden descargar su nómina y certificado de retenciones que eran utilizados voluntariamente por los empleados. En estos se ha implantado la aplicación informática denominada "gestión de tiempo".

Estos PAI se encuentran ubicados normalmente en zonas de fácil acceso, y cuenta con un asiento, un teléfono con línea directa al departamento que solventa las dudas acerca de su uso, y con unas pantallas que permiten la privacidad necesaria del empleado. (Prueba testifical)

QUINTO .-La empresa demandada entregó a los trabajadores fichas informativas sobre la aplicación del programa gestión de tiempo, en las mismas se recoge "importante recuerda gestionar tus incidencias, una vez autorizadas podrás consultarlas en tu comprobante y están disponibles para el proceso de cálculo de tu nómina. Así mismo, podrás visualizar su derecho ayuda comida. Recuerda que para toda la información que ofrece esta nueva herramienta, te resulte útil, es recomendable comunicar aquellas incidencias planificadas antes de que se produzcan o introducir las en cuanto puedas. De no hacerlo así, puedes tener implicaciones en tus pluses, gratificaciones o saldo de vacaciones". (Documento nº 12 de la parte demandada, descripción 26, reconocido por la parte actora).

SEXTO .-Los Delegados de personal del centro de trabajo de Repsol Butano S.A. de La Coruña formularon denuncia ante la Inspección de Trabajo poniendo en su conocimiento la imposición de una aplicación denominada gestión de tiempos alegando que la empresa de forma unilateral impone que todos los trabajadores de forma individual complementen en una aplicación informática una serie de conceptos salariales e incidencias particulares, como por ejemplo horas extras, pluses, etc. y si no se consignase deja de percibir la cantidad correspondiente en el recibo de salario, por entender que lo debe gestionar el personal administrativo que lo venía haciendo hasta ese momento y por otro lado, los trabajadores de las categorías profesionales de operarios y especialistas técnicos ya tienen las funciones claramente especificadas en el artículo 9 del Convenio Colectivo y no contempla funciones administrativas, habiendo emitido informe la inspección de trabajo en fecha 21-11-14 por el que se declara que la imposición empresarial de la aplicación informática denominada gestión de tiempos en la que fundamentalmente se recogen permisos, asistencia a consulta médica o vacaciones, no supone ninguna movilidad funcional ni una modificación sustancial

de condiciones de trabajo, por lo que no se practican otras actuaciones. (Documento 20 de la empresa demandada, descripción 34).

SEPTIMO. -Esta herramienta se había implantado en otras empresas del grupo Repsol con anterioridad.

En el complejo industrial de Puertollano (Ciudad Real), se llevó a cabo el proyecto piloto de instalación de este programa informático en el mes de abril de 2007. (Prueba testifical de la empresa demandada).

OCTAVO .- Con anterioridad a la implantación del presente sistema de gestión de tiempos los trabajadores contaban con una tarjeta personalizada. Con este sistema, existía un teclado en los tornos de acceso, que permitía al trabajador teclear un código para cada incidencia que pudiese ocurrir, si esta se producía dentro de la jornada laboral. Si no era así, el trabajador rellenaba una relación de incidencias que debía enviar a los responsables, informando de ello a su superior jerárquico. En ambos casos, se debía informar a su superior jerárquico y entregar el justificante correspondiente a la ausencia. (Prueba testifical de la empresa).

NOVENO. - La implantación del sistema de gestión y control de tiempos ha sido impuesta unilateralmente por la empresa sin que se sometiera a información ni a consulta de la representación legal de los trabajadores. (Hecho conforme).

DECIMO .- La cuestión suscitada en esta demanda ha sido planteada también ante la Comisión Mixta del convenio de la empresa REPSOL BUTANO, S. A., mediante escrito presentado, el 15 de julio de 2014 y ante la Comisión Mixta del Acuerdo Marco del Grupo REPSOL el 8 de septiembre de 2014. Ninguna de estas comisiones se ha pronunciado hasta la fecha. (Documentos nº 2 y 3 de la parte demandante).

DECIMO-PRIMERO .- En fecha 8 de octubre de 2014 se celebró el intento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado, falta de acuerdo. (Documento nº 1 de la parte demandante).

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

SEGUNDO. -Solicita la parte demandante que se dicte sentencia por la que se declare la nulidad o improcedencia de la medida empresarial consistente en imponer de forma unilateral un nuevo sistema de gestión de tiempos, por el que se exige a los trabajadores de la plantilla el uso de equipos y programas informáticos para introducir los datos relativos a las múltiples incidencias que se producen durante el desempeño de su trabajo.

Y, subsidiariamente, para el supuesto de que no procediere la nulidad de la medida, declare la vulneración de los preceptos sustantivos invocados en la demanda y el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados con carácter previo a la implantación del nuevo sistema de gestión de tiempos, así como el derecho de los trabajadores afectados a obtener la formación necesaria para atender el uso de Los equipos y programas informáticos requeridos para la referida implantación. Frente a tal pretensión, la empresa demandada, alegó las excepciones de inadecuación de procedimiento y de prescripción parcial de la acción y en cuanto al fondo del asunto se opuso a la demanda por inexistencia de modificación sustancial de condiciones de trabajo y por no haberse infringido la normativa sobre prevención de riesgos laborales. La Sección Sindical USO solicitó que se dictara sentencia ajustada a derecho; y la Sección Sindical de CC. OO. en la empresa no compareció al acto del juicio, pese a costar citada en legal forma.

La excepción de inadecuación de procedimiento no puede merecer favorable acogida, pues según dispone el artículo 153.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, la acción colectiva de impugnación de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40 y el apartado 2 del artículo 41 que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del ET , ha de sustanciarse a través de la modalidad de conflicto colectivo. Los hechos probados ponen de manifiesto la existencia de una decisión empresarial consistente en la implantación de, un nuevo programa informático denominado "gestión de tiempos" que se lleva a cabo en fecha 1 de noviembre de 2013 en factorías y delegaciones territoriales, en la que todos los empleados han de introducir una serie de datos en equipos informáticos relativos a las incidencias que se producen durante el desempeño del trabajo. Siendo por ello idónea la vía procesal elegida. Tanto si nos hallamos ante una decisión empresarial de carácter colectivo como si se trata de una movilidad funcional que ha supuesto una modificación sustancial de condiciones de trabajo tal y como se mantiene en la demanda.



Pero es que, además, la cuestión relativa al procedimiento adecuado para encauzar jurisdiccionalmente una determinada pretensión, no puede confundirse con la referida a la falta de legitimación activa o falta de litisconsorcio pasivo necesario por no haberse demandado a los Comités de Empresa de los diferentes centros de trabajo.

TERCERO.- Despejado el óbice procesal relativo al cauce procesal idóneo, corresponde ahora dilucidar si, como sostiene la empresa demandada, al fijar en el mes de julio de 2012 (fecha en que se implantó el programainformático en las oficinas centrales de Repsol Butano, si bien en factorías y delegaciones territoriales la fecha de instalación fue el 1-11-2013), la acción ejercitada ha prescrito parcialmente por haber transcurrido el plazo general de un año establecido en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los trabajadores de oficinas centrales, señalando al efecto que, en primer término, no consta en los hechos probados la fecha de instalación del programa informático en OC y, ensegundo lugar, la pretensión contraviene el criterio especial de prescripción aplicable a los conflictos colectivos sobre prácticas de empresa de carácter continuado en el tiempo, a tenor de los cuales la prescripción no opera mientras sigue vigente la práctica cuya nulidad se pide, a lo que no es óbice el hecho de que haya debutado en un momento concreto, inicio al que no se le puede dotar e inyectar las características y requisitos de acto constitutivo y distinto de las sucesivas repeticiones de esa misma práctica .

Como sostiene la STS de 10 de noviembre de 2010 (Rec. 140/09), y las que en ella se citan, " *la acción de conflicto colectivo en la medida que tiene una proyección general sobre un grupo de trabajadores no está sometida a plazo de prescripción, pues la acción colectiva se mantiene viva mientras exista la situación de conflicto, que se manifiesta, por una parte, en la existencia de una norma estatal, convenio colectivo o práctica de empresa y, por otra parte, en la oposición de los intereses entre el empresario y el conjunto de los trabajadores*".

Cabría la excepción de caducidad de la acción si nos halláramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, pero para el éxito de la excepción hubiera sido necesario que se reflejara en hechos probados la fecha de la notificación por escrito a los representantes de los trabajadores de OC de la medida y como no se refleja este dato, no cabe afirmar que la acción ha caducado, en parte.

CUARTO .- En cuanto al fondo del asunto, se alega que este nuevo sistema de "gestión de tiempos", ha supuesto una revisión del sistema organizativo de control del trabajo y ha repercutido en una ampliación de las funciones atribuidas a los trabajadores, no acordes con el sistema de clasificación profesional vigente en el convenio colectivo ,con la consecuente modificación operada en su ámbito funcional y, además, se priva a un grupo profesional (administrativos) de funciones propias de tal grupo para incardinarlas repartidas en los restantes grupos, imposición que es más gravosa para los empleados pertenecientes a los grupos profesionales de especialistas técnicos y de operarios cuyas funciones se detallan en el Convenio sin que en modo alguno se incluyan tareas administrativas de utilización de programas y equipos informáticos para introducción de datos atinentes a un control de tiempos, y, por tanto, resulta contrario al convenio que la gestión y supervisión del control del trabajo se pretenda trasladar al grupo funcional de explotación, por cuanto estas funciones son propias del grupo funcional de gestión.

Finalmente afirma que la implantación del nuevo sistema de gestión y control de tiempos, ha tenido lugar sin evaluar los riesgos inherentes, sin informar y sin someter la implantación del nuevo sistema a la consideración de los representantes legales ni a los órganos representativos en materia de prevención de riesgos; tampoco se ha facilitado información a los trabajadores con carácter previo a la implantación, por lo que entiende que debe declararse la nulidad o improcedencia de la medida empresarial por vulneración de los derechos laborales básicos de los trabajadores comprendidos y reconocidos en el art. 4. 1. g, b) y d); art. 64. 5, letra f) del E.T .; el art. 92 del Convenio Colectivo a consecuencia de imponer el sistema de control de trabajo que además supone asignación de nuevas tareas y polivalencias, sin haberlo sometido a informe previo de la representación de los trabajadores.

Incumplimiento de los derechos de participación a que se refiere el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y en consecuencia, al formar parte dichos derechos, del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo se lesiona a su vez el art. 19 E.T . y correlativo art. 14 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y ello deriva del párrafo 40 del art. 14 de dicha Ley .

Se ha incumplido el capítulo XV (Seguridad y salud laboral) del convenio colectivo vigente (art. 86), por la misma argumentación que la letra anterior, ante la falta de sometimiento a consulta de la implantación de tal condición de trabajo para los grupos profesionales a quienes se les impone tal tarea.

No se ha facilitado formación ni información a nivel de prevención de riesgos laborales al personal por la exigencia de equipos de trabajo que hasta ahora no se utilizaban, lo que ahonda en el quebranto de la



protección eficaz de seguridad y salud del personal y supone lesión del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales .

Tal y como se desprende de los hechos declarados probados la empresa demandada, ha implantado un nuevo programa informático denominado "gestión de tiempos", consistente en que todos los empleados han de introducir una serie de datos en equipos informáticos relativos a las incidencias que se producen durante el desempeño del trabajo. Los datos afectan a las incidencias relativas a ausencias o permisos, vacaciones, horas extraordinarias informando además si tienen derecho a comida o no, cambios de turno, uso de permisos y licencias, horas sindicales, períodos vacacionales, situaciones de incapacidad temporal, etc., que ha sido instalado en la intranet de Repsol butano S.A., denominada "repsolnet" a través de un enlace claramente visible. Se trata de un programa avanzado que se utiliza de forma intuitiva, de fácil manejo. En la pantalla aparece un enlace en el que se recoge todo el catálogo de incidencias, se selecciona y en el caso de que sea necesario justificante se graba el justificante. El tiempo empleado en grabar la incidencia es aproximadamente de cinco minutos. Se les ha impartido formación en las factorías donde se llevaron a cabo dos o tres sesiones, si bien en algún centro sólo se les impartió una sesión, y en otros dos sesiones, en las que se proyectaba la herramienta y se entraba en la herramienta, pedían voluntarios que tuvieran pendiente la notificación de alguna incidencia para que vieran un caso real o, en su caso se ponía un ejemplo.

Pues bien, aunque ciertamente esta tarea no aparece recogida en el convenio colectivo de aplicación para los especialistas técnicos y operarios ,no puede considerarse que nos hallemos ante una modificación funcional de carácter sustancial teniendo en cuenta en lo que es de aplicación al caso que analizamos que la Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 10 octubre 2005.Recurso de Casación núm. 183/2004 ,establece que por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.1 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "ius variandi" empresarial». La doctrina estima que ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental. En el supuesto enjuiciado , se trata de la implantación una herramienta informática, de uso común, que no tiene la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo y se incardina dentro del "ius variandi" empresarial que legalmente le corresponde al empresario, sin necesidad de alegar o acreditar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y sin más limitaciones que las establecidas en el artículo 39 del ET y las que genéricamente resultan de la proscripción del abuso de derecho, no siendo necesario, por tanto, la audiencia al Comité de Empresa. Como con correcto fundamento se afirma en el informe de la Inspección de trabajo de La Coruña de fecha 21-11-14 al recoger que la imposición empresarial de la aplicación informática denominada gestión de tiempos en la que fundamentalmente se recogen permisos, asistencia a consulta médica o vacaciones, no supone ninguna movilidad funcional ni una modificación sustancial de condiciones de trabajo, por lo que no se practican otras actuaciones.

Finalmente, en lo que se refiere a que la implantación del nuevo sistema de gestión y control de tiempos, ha tenido lugar sin evaluar los riesgos inherentes, sin informar y sin someter la implantación del nuevo sistema de gestión de tiempos a los órganos representativos en materia de prevención de riesgos, ni tampoco se ha facilitado información a los trabajadores con carácter previo a la implantación, se ha de precisar que, debido a que no nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, y a la escasa incidencia temporal de las tareas implantadas con la nueva herramienta informática, no aprecia la Sala ,con los datos fácticos de la demanda, infracción de norma alguna sobre prevención de riesgos laborales.

Procede, por todo ello, desestimar la demanda en la pretensión principal de declaración de nulidad o improcedencia de la medida empresarial consistente en imponer de forma unilateral un nuevo sistema de gestión de tiempos, y también la subsidiaria de declaración de la vulneración de los preceptos sustantivos invocados en la demanda y el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados con carácter previo a la implantación del nuevo sistema de gestión de tiempos, así como el derecho de los trabajadores afectados a obtener la formación necesaria para atender el uso de Los equipos y programas informáticos requeridos para la referida implantación.

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

FALLAMOS

Desestimamos las excepciones de inadecuación de procedimiento y de prescripción alegadas por la representante legal de la empresa demandada y desestimamos la demanda formulada por la FEDERACIÓN DE



INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA CENTRAL SINDICAL UGT (FITAG-UGT), contra la empresa REPSOL BUTANO, S.A., la SECCIÓN SINDICAL DE CC 00 EN REPSOL BUTANO, S. A. y la SECCIÓN SINDICAL DE USO EN REPSOL BUTANO, S. A. sobre CONFLICTO COLECTIVO y absolvemos a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda.

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 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0333 14; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0333 14, 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 esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.