



Roj: **STS 4009/2016** - ECLI: **ES:TS:2016:4009**

Id Cendoj: **28079140012016100637**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/07/2016**

Nº de Recurso: **162/2015**

Nº de Resolución: **681/2016**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 346/2015,**
STS 4009/2016

SENTENCIA

En Madrid, a 19 de julio de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la Central Sindical de UGT (FITAG-UGT) representada y asistida por el letrado D. Enrique Aguado Pastor contra la sentencia dictada el 16 de febrero de 2015, por la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional, en el procedimiento 333/14, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la Central Sindical de UGT (FITAG-UGT) contra Repsol Butano, S.A., Sección Sindical de Uso en Repsol Butano SA. y Sección Sindical de CC.OO. en Repsol Butano SA., sobre conflicto colectivo. Ha comparecido en concepto de recurrido Repsol Butano, S.A. representada y asistida por la letrada D.^a María Cristina Muñoz del Olmo.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la Central Sindical de UGT (FITAG-UGT) se presentó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se declare: «- 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, 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.»

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 16 de febrero de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: «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.OO 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.»

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- 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.

2º.- 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).

3º.- 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).

4º.- 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).

5º.- 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).

6º.- 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).

7º.- 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).

8º.- 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).

9º.- 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).

10º.- 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).

11º.- 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.»

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la Central Sindical de UGT (FITAG-UGT), siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por la parte personada, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 19 de julio de 2016 en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Pretensión y sentencia recurrida.-

1.- Por la FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS DE UGT (FITAG-UGT), en fecha 21/11/2014 se presentó demanda, contra la empresa REPSOL BUTANO S.A., la SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. en REPSOL BUTANO S.A., y la SECCIÓN SINDICAL DE USO en REPSOL BUTANO S.A., sobre Conflicto Colectivo.

Se interesa en dicha demanda, que se dicte sentencia por la que, con carácter principal, se declare la nulidad o improcedencia de la medida empresarial consistente en imponer de forma unilateral un nuevo sistema de gestión de tiempos y, con carácter subsidiario, 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.

2.- La Sala Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia en fecha 16 de febrero de 2015, en el procedimiento núm. 333/2014, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: " 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 OO 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."

Partiendo del relato de hechos probados, que se da aquí por reproducido, la sentencia argumenta la desestimación de la pretensión, en que no nos encontramos ante una modificación sustancial, señalando que: "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 (...).

Señala la sentencia, que al no tratarse la implantación del nuevo sistema de gestión y control de tiempos, de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no se aprecia infracción de norma alguna sobre prevención de riesgos laborales, por el hecho de no existiera evaluación de riesgos y no se informara ni sometiera la implantación del nuevo sistema a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos.

SEGUNDO.- Recurso de casación ordinario.-

1.- Contra la referida sentencia interpone recurso de casación el sindicato demandante, formulando dos motivos de recurso al amparo del art. 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), en los que denuncia la infracción del art. 64.5 f) ET, en relación con el art. 96.4.4.c) y 92.1.c) del Convenio Colectivo, en relación con los arts. 10.3.3º) de la LOLS.

2.- El recurso es impugnado por la demandada REPSOL BUTANO S.A., que interesa la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.

3.- El Ministerio Fiscal emitió informe en el que interesa se declare el recurso improcedente.

TERCERO.- Resolución de los motivos de recurso.-

1.- Al amparo del art. 207 e) de la LRJS, formula el recurrente dos motivos de recurso, analizables conjuntamente en tanto que suponen una descomposición artificial de la controversia. Denuncia el recurrente, la infracción del art. 64.5.f) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 96.4.4.c) del Convenio Colectivo, con el art. 10.3.3º de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y con el art. 28 de la Constitución Española; así como la "infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicable para resolver la cuestión debatida" sin mayor concreción.

El recurso se centra y limita en definitiva a denunciar respecto al fondo, la vulneración del derecho de los representantes de los trabajadores a ser oídos antes de la implantación del sistema informático, así como el derecho de los trabajadores a ser informados a través de sus representantes legales. Y ello se efectúa aceptando expresamente que la conclusión dada por la sentencia recurrida es válida en cuanto a la pretensión principal al no existir modificación sustancial de las condiciones, pero señala el recurrente que no es extrapolable a la petición subsidiaria, por cuanto ni el art. 65 del Estatuto de los Trabajadores, ni el art. 96 del convenio colectivo exigen que sean sustanciales los cambios que se implanten, pues ambos preceptos se refieren a cualquier implantación.

2.- Sin perjuicio de la incongruencia del propio recurso que tras aceptar la solución de instancia para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, señala que la exigencia se refiere a cualquier implantación tenga o no el carácter de modificación sustancial, cabe resaltar lo siguiente:

A.- Resulta del relato fáctico de instancia, en lo que aquí interesa que:

"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) -h.p. tercero-

"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) -h.p. cuarto-

"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 introducirlas 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) -h.p. quinto-

"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) -h.p. sexto-

"Esta herramienta se había implantada 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) -h.p. séptimo-

"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) -h.p. octavo-

"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) -h.p. noveno-

B.- Conforme al art. 64.5.f) ET (y en los mismos términos la norma convencional citada):



"5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones: (...) f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo".

3.- Se alega por el recurrente que el nuevo sistema de "gestión de tiempos" implantado, 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; y que la implantación del nuevo sistema de gestión y control de tiempos, entre otras circunstancias, 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.

Ello no lo entiende así la Sala, y el recurso ha de desestimarse, partiendo de los hechos que constan acreditados, pues, como señala la sentencia recurrida y de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, no nos encontramos ante la revisión o implantación de un sistema de organización y control, puesto que tal sistema ya existía. Los trabajadores disponían antes de una tarjeta personalizada, y a través de un teclado en los tornos de acceso, tecleaban un código para cada incidencia ocurrida dentro de la jornada laboral, o de no ser así, el trabajador rellenaba una relación de incidencias que debía enviar a los responsables, informando de ello al superior jerárquico.

Ahora lo que la empresa ha implantado es 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 de fácil manejo para los trabajadores a los que se les ha impartido formación en las factorías. Aunque ciertamente la tarea asignada, no aparece recogida en el convenio colectivo de aplicación para los especialistas técnicos y operarios, como señala la sentencia recurrida, no puede considerarse que nos hallemos ante una modificación funcional de carácter sustancial sino ante una manifestación del poder de dirección y del "ius variandi" empresarial, consecuencia de la modernización del sistema con la implantación de una herramienta informática, de uso común, que no impone un sacrificio notable para el trabajador, pues únicamente se ha modificado la herramienta a través de la cual se ejerce el sistema de control, que puede resultar incluso más cómodo para el trabajador que el sistema anterior.

Y, aun cuando, la implantación ha tenido lugar sin evaluar los riesgos inherentes, sin informar a los órganos representativos en materia de prevención de riesgos, y sin que se haya facilitado información a los trabajadores con carácter previo a la implantación, teniendo en cuenta las características de la herramienta y su uso, es razonable, como señala la sentencia recurrida, que no sean exigibles tales requerimientos, por lo que no se ha acreditado que exista infracción de norma alguna sobre prevención de riesgos laborales.

CUARTO.- Por cuanto antecede, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, se impone la desestimación del recurso y confirmación de la sentencia recurrida, que se estima ajustada a derecho, sin que haya lugar a realizar pronunciamiento alguno sobre costas, tal y como se desprende del art. 235.2 LRJS .



FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA CENTRAL SINDICAL UGT (FITAG-UGT), contra la sentencia de 16 de febrero de 2015 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 333/2014 seguido a instancia de la recurrente, frente a la empresa REPSOL BUTANO, S.A., la SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN REPSOL BUTANO, S. A. y la SECCIÓN SINDICAL DE USO EN REPSOL BUTANO, S. A. sobre conflicto colectivo. Sin que haya lugar a realizar pronunciamiento alguno sobre costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada D.^a Rosa María Viroles Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CEJ/00J