



Roj: **SAN 4007/2009** - ECLI: **ES:AN:2009:4007**

Id Cendoj: **28079240012009100107**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/09/2009**

Nº de Recurso: **156/2009**

Nº de Resolución: **105/2009**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4007/2009,**
STS 5100/2010

SENTENCIA

Madrid, a veinticuatro de septiembre de dos mil nueve.

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 134/09 y 156/09 acumulados seguido por demanda de FEDERACION ESTATAL DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR DE LA UGT, FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC.OO., COMITÉ DE

EMPRESA DEL CENTRO HERRE DE BT ESPAÑA DE MADRID y COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO LICASA DE BT ESPAÑA DE MADRID contra BT ESPAÑA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GLOBALES DE TELECOMUNICACIONES SAU sobre conflicto colectivo .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Según consta en autos, el día 29-6-2009 y 13-7-2009 se presentó demanda por FEDERACION ESTATAL DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR DE LA UGT, FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC.OO., COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO HERRE DE BT ESPAÑA DE MADRID y COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO LICASA DE BT ESPAÑA DE MADRID contra BT ESPAÑA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GLOBALES DE TELECOMUNICACIONES, SAU sobre Conflicto Colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 22-9-2009 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies de prueba

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto. - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 27 de abril , por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:



La FEDERACIÓN ESTATAL DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT a partir de ahora) ratificó su demanda de conflicto colectivo, pretendiendo se declare lo siguiente:

"A) Que el sistema retributivo "bonus" que se aplicaba en la empresa desde 1994 hasta junio de 2008 es una condición más beneficiosa; y dado que los principios y fundamentos de dicho sistema fueron modificados unilateralmente por la empresa en fecha 26 de junio de 2008, procede, por consiguiente, declarar su nulidad.

B) Subsidiariamente, de no admitirse lo anterior, que se declare que el sistema retributivo basado en un "bonus" que se aplicaba en la empresa en BT España, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, S.A.U. desde 1994 hasta junio de 2008, es una condición de trabajo de carácter colectivo.

C) Que considerando que la modificación de los principios o fundamentos del sistema de bonus llevada a cabo por la empresa conforme a la decisión de fecha 26 de junio de 2008 se hizo eludiendo las normas establecidas para las modificaciones de carácter colectivo, dicha medida empresarial debe ser declarada nula y, en consecuencia, debe reconocerse el derecho de los trabajadores de BT España a mantener y conservar en su integridad el disfrute de la retribución "bonus", en las mismas condiciones y con la extensión que lo han venido disfrutando hasta junio de 2008, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

D) En todo caso, sea la retribución por "bonus" una condición más beneficiosa o una condición de trabajo de carácter colectivo, debe declararse nula la decisión empresarial de BT España de fecha 26 de junio de 2008, por la que se modifica el sistema de abono del "bonus" aplicable en la empresa hasta ese momento.

E) En todo caso, sea la retribución por "bonus" una condición más beneficiosa o una condición de trabajo de carácter colectivo, deben declararse nulas sendas decisiones empresariales de fecha 22 de mayo -de la Dirección central de BT en el Reino Unido- y 3 de junio de 2009 -de la dirección de BT España-, respectivamente, en las que se acuerda no pagar a los trabajadores de BT en España el "bonus" correspondiente al ejercicio fiscal 2008/09".

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) y los Comités de empresa del centro HERRE de BT ESPAÑA EN Madrid y del centro LICASA DE BT ESPAÑA EN Madrid desistieron de su demanda de conflicto colectivo, admitiéndose pacíficamente el desistimiento por la empresa demandada.

BT ESPAÑA COMPAÑÍA DE SERVICIOS GLOBALES DE TELECOMUNICACIONES, SAU (BT ESPAÑA desde ahora) se opuso a la demanda, admitiendo, no obstante, que la empresa retribuye a sus trabajadores mediante un sistema de bonus, que se viene modificando anualmente, no tratándose, por tanto, de una condición más beneficiosa, puesto que se ha venido ajustando a las diferentes coyunturas del mercado, destacando, en todo caso, que los ajustes, realizados en el ejercicio 2008/2009 en el sistema de bonus, no exigían, de ningún modo, utilizar el procedimiento previsto en el artículo 41, 4 ET, aunque el sistema fuera de aplicación general, puesto que su vigencia era anual, no tratándose, por consiguiente, de una modificación de condiciones de trabajo colectivas.

Sostuvo, por otra parte, que desde el año 2004 la percepción de beneficios viene condicionada a que el Grupo BT a nivel mundial alcance el 50% de sus objetivos, siendo admisible absolutamente, por consiguiente, que no se repartieran retribuciones variables en el ejercicio 2008, lo que sucedió a nivel mundial.

Destacó finalmente que, pese a que no se cumplieron los objetivos exigibles para el devengo del bonus la empresa ofertó y se aceptó por la inmensa mayoría de los trabajadores, una retribución ad hoc, que vacía de contenido la presente reclamación.

Excepcionó, a renglón seguido, inadecuación de procedimiento e incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, puesto que no se trata de un conflicto colectivo sin de un conflicto plural.

Excepcionó, así mismo, caducidad, puesto que la variación del sistema de bonus se notificó a los comités de empresa el 26-06- 2008 y no se interpuso la papeleta de conciliación hasta el 15-06-2009.

UGT se opuso a las excepciones de inadecuación de procedimiento e incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, puesto que el conflicto afecta a un colectivo genérico de trabajadores, vinculados a una empresa con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, a quienes se ha modificado unilateralmente su sistema de retribución variable, que constituía una condición más beneficiosa o, en su defecto, se trataba de una condición reconocida a los trabajadores mediante una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, sin haberse seguido el procedimiento previsto en el artículo 41, 4 ET, procediendo, por consiguiente, impugnar la medida mediante el procedimiento de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.



Se opuso, así mismo, a la excepción de caducidad de la acción, porque la empresa no siguió el procedimiento antes dicho, que es el presupuesto para que se active la caducidad.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La empresa BT ESPAÑA tiene centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma. - Todos los trabajadores, que prestan servicios en dicha mercantil, tienen una retribución fija y una retribución variable, denominada "bonus", que se recoge en la cláusula cuarta de los contratos tipo del modo siguiente:

"RETRIBUCION: BENEFICIOS Y DIETAS.-

Adicionalmente a la cláusula Sexta del Contrato, relativa a la Retribución, la Empresa ofrece:

Beneficios.- La Empresa se reserva el derecho de ajustar o modificar los diferentes beneficios sociales en la Empresa en base a las necesidades del negocio o del mercado. Los detalles de la Política de beneficios sociales en la Empresa están disponibles en el "Manual de Acogida de la Empresa" (en la intranet de la Empresa).

En caso de participar en el Plan de Beneficios Sociales flexible diseñado por la Empresa (Plan Flex), el trabajador tendrá la posibilidad de disponer de un máximo del 30% de su salario bruto anual total (salario fijo más incentivos/bonus) que destinará a su medida a los diferentes Beneficios existentes. en este caso se añadirá un Anexo al presente contrato donde se definan las condiciones de participación.

Dietas.- Las dietas por desplazamientos, le serán reembolsadas de acuerdo a los principios y procedimientos internos de la Empresa existentes en cada momento. Por regla general, se abonarán previa presentación del "justificante de gastos" firmado por el empleado y por su superior inmediato, y adjuntando la/as factura/a o documento/os que acredite el gasto realizado".

SEGUNDO. - Los objetivos, que es preciso alcanzar, para obtener el denominado bonus, se fijan anualmente por la empresa, teniéndose en cuenta factores colectivos, como la calificación del grupo y la calificación del País/función, así como individuales, referidos a la denominada calificación personal, correspondiendo a las calificaciones antes dichas los pesos-valores siguientes: 10%-40% para la calificación del grupo; 20%-40% para la calificación del País-función y el 20%-50% para la calificación personal.

En todos los planes anuales, definidos por el Grupo BT desde el año 2004, se vino estableciendo que el presupuesto constitutivo, para el devengo del bonus a nivel mundial, es que la calificación del Grupo alcanzara un mínimo del 50% de sus objetivos, aunque no hubo limitación presupuestaria.

Los requisitos del sistema obran en autos y se tienen por reproducidos.

TERCERO. - El plan de retribuciones variables para el ejercicio 2008-2009, establecido por el Grupo BT, funciona del modo siguiente:

". Directivos/Responsables de Equipos ("Team owners"):

- aproximadamente, 200 altos directivos de toda la organización.

- Directivos que directamente dependen del Director Ejecutivo de la matriz del Grupo ("CEO"-Chief Executive Officer).

- excepcionalmente, directivos que dependen indirectamente del Director Ejecutivo de la matriz del Grupo.

. Todos los Responsables de Equipos ("Team Owners") tendrán objetivos fijados.

- Objetivos estrictamente gestionados y alineados (para los "Team Owners" solamente; la empresa determinará el colectivo al que le será de aplicación este régimen)

- Auditoría centralizada de los objetivos por parte del Grupo BT.

- Los "team owners" cobrarán su bono en base a los resultados obtenidos por el Grupo BT (40%) y el país/función (60%). Si bien esta última calificación puede dividirse a su vez en otras 2, cuya ponderación exacta queda pendiente de determinar (por ejemplo, 50% país/función 1º y 10% país/función 2º).

- Los aspectos comportamentales del "team owner" influirán en un mayor o menor bono +/- 20% a cobrar por el "team owner", si bien ello no afectará a los fondos disponibles asociados a su país o función.

. Objetivo personales para los "managers":



- reemplazar los objetivos vinculados hasta ese momento a los "team owners" por unos objetivos personales simplificados.
- los objetivos personales estarán alineados a los objetivos de país/función.
- El factor "como" evalúa la forma y el "cómo" se cumplen los objetivos.
- Siempre que sea posible, registro de los objetivos y rendimientos personales a través de herramientas informáticas ("e- perform").
- . Cálculo de los Fondos disponibles
- Los fondos disponibles a efectos del bonus lo determina los resultados conjuntos del Grupo BT y país/función.
- Los resultados del Grupo cuentan un 40% y los de País/Función un 60%.
- En la unidad de negocio "BT Design" para calcular los fondos disponibles los resultados de Grupo cuentan un 40% y los de función un 60%.
- . Bonus a pagar
- La calificación personal ("personal score") lo determina en cada caso el grado individual de cumplimiento de los objetivos establecidos ("personal objectives")
- La calificación personal puede variar en un +/- 20% en función del grado de consecución de otros aspectos no contemplados en los objetivos, por ejemplo, aspectos comportamentales, de colaboración, "como" se cumplen los objetivos personales.
- Se acordarán ejemplos de comportamiento cuando se establezcan los objetivos que se revisarán de forma trimestral.
- En el caso de que un empleado esté encuadrado simultáneamente en dos funciones ("teams"), el porcentaje de retribución sobre el salario total bruto ("OTB") se fraccionará en dos de forma que el bonus refleje el resultado de las dos funciones.
- . Factor de ajuste- posición financiera de suma cero.
- El presupuesto disponible debe coincidir siempre con la suma total de bonus a pagar.
- El factor de ajuste (arriba y abajo) se aplica para garantizar que la suma total de bonus a pagar coincide con el presupuesto disponible. el factor de ajuste se aplicará de forma igual y homogénea entre todos los miembros de la función o país ("team").
- Este procedimiento incrementará las diferencias cuantitativas en términos de bonus con base en los diversos niveles de rendimiento individuales dentro de una función o país.
- Los empleados con mejor desempeño participarán del presupuesto disponible en una mayor proporción que el resto".

CUARTO. - La empresa demandada envió a la representación de los trabajadores un esquema del nuevo modelo de "bonus" para el año fiscal 2008/2009 el 28-04-2008, cruzándose un voluminoso número de correos electrónicos, en los que los representantes de los trabajadores manifestaban su disconformidad con el nuevo modelo.

QUINTO. - El 8-06-2009 el Grupo BT notificó a los representantes legales de los trabajadores, que en el ejercicio 2008/2009 no se repartirían bonus a nivel mundial, puesto que la calificación del rendimiento del grupo había alcanzado solamente el 24, 4, cuando el umbral mínimo exigible era del 50.

SEXTO. - No obstante, el 30-07-2009 la empresa hizo una propuesta alternativa, acordándose finalmente con 451 trabajadores de los 485 que tiene la empresa, una compensación por el bono, calculada con arreglo a la consecución de los objetivos personales. - En los acuerdos, suscritos por los trabajadores, se admitió pacíficamente que no se habían logrado las exigencias para percibir el bono del período controvertido.

SÉPTIMO. - El 15-06-2009 UGT interpuso papeleta de conciliación ante el SIMA, que tuvo lugar sin avenencia el 29-06-2009.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8 y 2, I del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 del TRLPL los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. - El primero de los contratos de trabajo, que obran en folios 424 a 507, aportados por la empresa demandada, que tienen crédito para esta Sala, aunque no se reconocieran por UGT, puesto que las cláusulas retributivas coinciden ciento por ciento con los contratos, aportados por la propia UGT, que obran en folios 1385 a 1446 de autos, que fueron reconocidos por la empresa demandada.
- b. - El segundo de los planes de incentivos, correspondientes al período 2004-2008, que obran en folios 109 a 198 de autos, que tienen crédito para la Sala, aunque UGT no los reconociera, puesto que coinciden básicamente con lo referido en el documento que obra en folios 1491 a 1498 de autos, aportado por la propia UGT y reconocido de contrario, debiendo subrayarse, a mayor abundamiento, que los documentos controvertidos están soportados en documentos notariales, que tienen pleno valor probatorio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 319 en relación con el artículo 317, 2 de la LEC, puesto que dan fe del contenido de la página Web de BT España y recogen los planes de cada año con su correspondiente traducción.
- c. - El cuarto de los documentos que obran en folios 202 a 315, que fueron aportados por la demandada y concuerdan con los obrantes en folios 1485 a 1488 de autos, que se aportaron por la demandante.
- d. - El quinto de los documentos que obran en folios 410 a 418, aportados por la demandada que concuerdan con los documentos obrantes en folios 1516 a 1518, aportados por la demandante.
- e. - El sexto de los acuerdos citados que obran en folios 510 a 1368, aportados por la demandada y con crédito suficiente para la Sala, aunque no se reconocieran por la demandante, puesto que UGT admitió pacíficamente que la mayoría de los trabajadores había aceptado la propuesta empresarial.
- f. - El séptimo del Acta de conciliación que obra en folios 16 a 17 de autos.

TERCERO. - BT ESPAÑA excepcionó, en primer término, inadecuación de procedimiento, puesto que el conflicto, propuesto por UGT, no tiene naturaleza colectiva, tratándose, por el contrario, de un conflicto plural, excepcionando, a continuación, incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, apoyándose en las mismas razones, sin que puedan admitirse ninguna de las dos excepciones.

No puede admitirse, en primer lugar, la excepción de inadecuación de procedimiento, porque UGT pretende se declare que la empresa demandada ha liquidado unilateralmente el sistema de retribuciones variables, que determinaba el abono del "bonus" de la totalidad de la plantilla desde el año 1994 hasta el año 2008, argumentando que dicha medida no se ajustaba a derecho, puesto que el sistema antes dicho constituía una condición más beneficiosa o, en el peor de los casos, una condición disfrutada por la totalidad de la plantilla como consecuencia de una decisión empresarial de efectos colectivos, haciéndose evidente, por consiguiente, que las pretensiones de la demanda se orientan a ventilar un litigio que, al margen de su estimación o no, afecta a intereses generales de un colectivo genérico de trabajadores y que versan sobre la aplicación del sistema de incentivos o retribuciones de la empresa demandada, concurriendo, por consiguiente, todas las notas subjetivas y objetivas que exige la jurisprudencia para la interposición de un conflicto colectivo, por todas, sentencia del TS de 7-04-2009, rec. 56/2008, siendo irrelevante, a estos efectos, que la mayoría de los trabajadores haya alcanzado un acuerdo con la empresa, en el que reconocen que no se han cumplido las exigencias para el devengo del bonus, puesto que si se concluyera que el sistema anterior al vigente constituía una condición más beneficiosa o una condición colectiva vigente, los acuerdos en masa, alcanzados con los trabajadores, serían nulos de pleno derecho, puesto que vulnerarían el derecho a la libertad sindical de UGT en su vertiente de negociación colectiva.

Debe desestimarse, con mayor motivo, la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, puesto que en el presente litigio se ventilan pretensiones, promovidas dentro de la rama social del derecho y afectan a un colectivo genérico de trabajadores que, como vimos más arriba, pretenden se declare que la decisión empresarial, de modificar unilateralmente su sistema de retribución variable, suprimiéndolo unilateralmente después, vulneró concretamente lo dispuesto en el artículo 41, 4 del ET, siendo más que evidente que dicho litigio debe conocerse por esta Sala, a tenor con lo dispuesto en el art. 8 del TRLPL, puesto que la empresa tiene centros de trabajo en diversas Comunidades Autónomas.

CUARTO. - La empresa demandada, quien defendió apasionadamente que su decisión no constituyó una modificación sustancial de las condiciones colectivas de sus trabajadores, excepcionó sorprendentemente caducidad de la acción, fundamentando su excepción en lo dispuesto en el artículo 138, 1 del TRLPL.



Dicho precepto ha sido estudiado por la jurisprudencia, por todas, sentencia del TS de 27-01-2009, RJ 2009\1047 , en la que se sostuvo lo siguiente:

"Nuestra sentencia de 2 de diciembre de 2005 (RJ 2006\1292) (Rec. 4206/04) resume la doctrina de la Sala en este punto, plasmada en otras anteriores como la de 18 de septiembre de 2000 (RJ 2000\8333) (Rec. 4566/99), que se recuerda asimismo en la de 8 de noviembre de 2002 (RJ 2002\10576) (Rec. 967/02), en los siguientes términos:

"b) Es doctrina unificada de esta Sala (SS. de 18-7-1997 (RJ 1997\6354) , 7-4-1998 (RJ 1998\2690) , 8-4-1998 (RJ 1998\2693) , 11-5-1999 (RJ 1999\4721)) que el proceso especial regulado en el art. 138 LPL "tiene como presupuesto la existencia real de modificaciones sustanciales de trabajo tal y como se conciben en el artículo 41 del ET ". De modo que cuando no se cumplen por el empleador las exigencias formales del precepto: apertura del período de consultas, acuerdo a favor de la mayoría de los representantes de los trabajadores y notificación a éstos de la medida aprobada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, en el caso de las modificaciones colectivas, o notificación de la medida a los trabajadores y sus representantes legales en el plazo citado cuando se trata de modificaciones individuales, "no puede entenderse que la medida se ajusta a lo establecido en el art. 41 del ET , siendo entonces el proceso ordinario el adecuado para reclamar frente a la medida y no el especial del art. 138 LPL , el de conflicto colectivo si es que se impugna la práctica empresarial por ese cauce, pero en tal caso sin sometimiento a plazo de caducidad".

c) En suma, que «la decisión patronal podrá considerarse como modificación sustancial de condiciones de trabajo a efectos procesales y sustantivos, sólo en la medida en que pueda ser reconocible o identificada como tal, por haberse adoptado cumpliendo las exigencias de forma del art. 41 ET . Entonces sí será obligada su impugnación por la modalidad procesal del art. 138 LPL y estará la acción sujeta al plazo de caducidad fijado por dicho precepto y el art. 59.4 ET . En caso contrario la acción habrá de seguir el cauce del procedimiento ordinario, o el de conflicto colectivo si se ejercita acción de esta naturaleza y ni una ni otra estará sometida a plazo de caducidad»."

Esta doctrina se corrobora, en lo que respecta a la prescripción de la acción de conflicto colectivo, en nuestra reciente sentencia de 27 de junio de 2008 (RJ 2008\4341) (Rec. 107/06) , señalando:

"a).- Al ser la prescripción extintiva una institución que no se funda en razones de estricta justicia, sino que atiende a las pragmáticas consecuencias de dotar a las relaciones jurídicas de un mínimo de certeza y seguridad, debe ser interpretada con criterio estricto (SSTS 02/12/02 (RJ 2003\1937) -rcud 738/02-; y 07/06/06 (RJ 2006\3354) -rec. 265/05 -).

b).- El art. 59 ET -cuya infracción se denuncia en el recurso- contempla la decadencia de acciones individuales, y si bien en algún supuesto se ha admitido la aplicación analógica al ejercicio de acciones colectivas, lo ha sido en supuestos singulares y con solución no extrapolable (SSTS 26/01/05 (RJ 2005\3158) -rco 35/03-, para actos lesivos de la libertad sindical; 10/03/03 (RJ 2003\3570) -rco 33/02 - para la nulidad de un acuerdo «puente»), pues la regla general aplicable a las acciones de índole colectiva subordina el inicio de la prescripción a la vigencia de la disposición colectiva de cuya aplicación se trate, siendo así -ha mantenido esta Sala- que «debe recordarse que estamos en presencia de una acción de conflicto colectivo ... teniendo muy en cuenta que tales acuerdos están vigentes, han producido y producen los correspondientes efectos y que en modo alguno se trata de acciones individuales derivadas del contrato de trabajo, que sí tendrían encaje en el artículo 59.1 ET . Por el contrario, no es aplicable tal precepto a la pretensión encaminada a la interpretación de uno o varios preceptos de un convenio colectivo, que no tiene un específico plazo de prescripción cuando además se encuentra vigente el pacto de se trata (STS 26/12 (sic)/06 (RJ 2006\6664) -rco 137/04 -)."

Se impone, por tanto, desestimar la excepción propuesta, al ser pacífico que la empresa demandada no siguió el procedimiento, previsto en el artículo 41, 4 ET , debiendo destacarse que, si la demanda se estimara, debería imponerse a la demandada la correspondiente sanción por temeridad, puesto que la presente excepción, al igual que las precedentes, constituyen una notable manifestación de mala fe procesal, al carecer cualquiera de ellas del más mínimo rigor jurídico.

QUINTO. - UGT defendió que el sistema de retribuciones variables, mantenido por la empresa demandada desde 1994, constituía una condición más beneficiosa o, en el peor de los supuestos, se trataría de una condición reconocida a los trabajadores en virtud de decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos, defendiendo consecuentemente que la empresa no estaba legitimada para suprimir unilateralmente dicho sistema.

El TS ha estudiado las denominadas condiciones más beneficiosas, por todas, sentencia de 12-05-2008, RJ 2008\4122 , sosteniendo lo que sigue:



"Para ello conviene comenzar precisando que la expresión condición más beneficiosa se utiliza en el ámbito laboral en dos sentidos. Por una parte, en sentido vertical, se designa con ella la mejora que en las condiciones de trabajo o empleo se introduce por las partes del contrato de trabajo sobre la regulación de esas condiciones contenida en la norma estatal o convencional. En este sentido la condición más beneficiosa se relaciona con el efecto regulador normal del contrato de trabajo, que, conforme al apartado c) del núm. 1 del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\997) , puede introducir condiciones más favorables que las establecidas "en las disposiciones legales y convenios colectivos". De forma más específica, la condición más beneficiosa se vincula, en el mismo sentido vertical, con las condiciones de este carácter que pueden surgir de una conducta unilateral del empresario, planteándose entonces el problema de en qué medida esa conducta expresa realmente una voluntad de reconocimiento del beneficio a efectos de su incorporación al vínculo contractual y de su resistencia ante actos posteriores de desconocimiento. Esto enlaza con el segundo uso del término en sentido horizontal dentro del marco de la sucesión normativa: la condición más beneficiosa como una regulación que por este carácter puede subsistir frente a otra -más restrictiva- que la sucede en el tiempo. Resumiendo la doctrina sobre la condición más beneficiosa, la sentencia de 4 de abril de 2007 (RJ 2007\3172) señala, con cita de las sentencias de 29 de marzo de 2000 (RJ 2000\3134) y 21 de noviembre de 2006 (RJ 2007\752) , que «para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual «en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho» y se pruebe, en fin, «la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo». Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario, manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas (sentencia de 15 de septiembre de 1992 [RJ 1992\6787]). Por ello, la condición más beneficiosa tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior "legal o pactada colectivamente", más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea».

Examinadas las líneas maestras, que caracterizan las condiciones más beneficiosas, debe despejarse sin concurren en el supuesto debatido, debiendo anticiparse una respuesta negativa, puesto que se ha acreditado cumplidamente que el sistema de retribuciones variables de la empresa demandada se fijaba anualmente, extendiendo, por consiguiente, su vigencia desde el primer hasta el último día de cada año, lo que permite descartar consecuentemente que BT ESPAÑA tuviera la voluntad inequívoca de consagrar establemente un sistema de retribuciones variables inamovible, que es el presupuesto para que concorra condición más beneficiosa, porque si hubiera querido tal, no habría razón para que se publicara anualmente un nuevo sistema. - Dicha conclusión debe mantenerse con carácter general, aunque se acreditara que el sistema, definido cada año, fuera idéntico al de los precedentes, puesto que su determinación temporal demostraría inequívocamente que el empresario solo quiso extenderla a cada período de vigencia, lo que choca frontalmente con la existencia de condición más beneficiosa, en la que debería demostrarse que su voluntad inequívoca era precisamente mantener establemente la condición de que se trate.

Debe convalidarse, por consiguiente, la decisión empresarial de introducir unilateralmente un nuevo sistema de retribuciones variables para el ejercicio 2008/2009, puesto que no estaba vinculada por sus actos precedentes, al haberse acreditado claramente que cada año establecía un sistema, remarcando que su vigencia se extendía exclusivamente para cada año, no existiendo tampoco vinculación contractual, puesto que en las cláusulas contractuales, reproducidas en el hecho probado primero, no se establece más que la existencia de un bonus, pero no se concreta, de ningún modo, el sistema para su devengo, estableciéndose claramente en el Manual de Acogidas (folio 1467) que los objetivos se determinarían anualmente.

No cabe tampoco admitir, que la empresa estuviera obligada a seguir los trámites del art. 41, 4 ET para modificar el sistema de retribuciones variables para el ejercicio 2008/2009 , aunque deba coincidirse con UGT que dicho sistema tiene naturaleza colectiva, como es de ver por su simple lectura, que es aplicable a todos los trabajadores, puesto que se ha probado que dicho sistema se fijaba anualmente y obligaba a la empresa durante su vigencia y no fuera de ella, al igual que ha sucedido en los años anteriores.

SEXTO. - UGT reclama finalmente que se declare la nulidad de las decisiones del Grupo BT y de BT ESPAÑA de 22-05 y 3-06- 2009 respectivamente, por las que se dejó sin efecto el "bonus" del ejercicio fiscal 2008/2009, sin que pueda coincidirse tampoco con dicha apreciación, puesto que se ha acreditado claramente que el presupuesto constitutivo para el devengo del bonus era que el Grupo alcanzara el umbral del 50, no tratándose, en absoluto, de una novedad con respecto a períodos previos, puesto que se ha probado cumplidamente, a juicio de esta Sala, que desde 2004 aparece dicho requisito, no habiéndose probado por UGT, quien cargaba con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el artículo 217, 2 de la LEC , que se hubiera alcanzado dicho umbral,



debiendo presumirse lo contrario, puesto que nada menos que 451 de los 485 trabajadores de la empresa han convenido que no se alcanzaron dichos objetivos, debiendo descartarse, por las mismas razones, que UGT desconociera las condiciones generales del devengo del bono, cuando la inmensa mayoría de los trabajadores de la empresa las conocían perfectamente.

Se impone, por tanto, la total desestimación de la demanda.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad.

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

FALLAMOS

Que desestimando las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, inadecuación de procedimiento y caducidad de la acción, propuestas por la empresa demandada, desestimamos la demanda de conflicto colectivo, interpuesta por UGT y absolvemos a la empresa BT ESPAÑA de los pedimentos de la 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 anunciarse ante esta Sala en el plazo de DIEZ 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 personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el Recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300,51 Euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente del Tribunal Supremo Sala de lo Social número 2410, del Banco Español Crédito, oficina de la C/ Urbana Barquillo, 49 - 28004 Madrid.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.