



Roj: **SAN 2231/2012 - ECLI: ES:AN:2012:2231**

Id Cendoj: **28079240012012100067**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/05/2012**

Nº de Recurso: **7/2012**

Nº de Resolución: **56/2012**

Procedimiento: **DEMANDA**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría de D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 0056/2012

Fecha de Juicio: 17/05/2012

Fecha Sentencia: 18/05/2012

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 0000007/2012

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.:D. RICARDO BODAS MARTÍN

Índice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: -SINDICATO ALTA "ASOCIACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE AHORRO"

Codemandante:

Demandado: -CAJAS DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO

-BANCO CAM, S.A.U.

-SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJAS DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM)

-CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA)

-FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESIBAC-CGT)

-FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT)

-SINDICATO VIETNAMITA

-FEDERACIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.-COMFIA)

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia :**

Impugnándose la decisión empresarial de retirar unilateralmente la denominada "Convención de Líderes", porque era una condición más beneficiosa de naturaleza colectiva, se desestima la demanda, porque se acreditó que la empresa fijaba anualmente los requisitos y el comité de dirección se reservaba finalmente la elección definitiva de los trabajadores, no habiéndose acreditado por los demandantes una voluntad inequívoca de la empresa de incorporar el derecho en los contratos de los trabajadores.

AUDIENCIA NACIONAL**Sala de lo Social****Núm. de Procedimiento:** 0000007 / 2012**Tipo de Procedimiento:** DEMANDA**Índice de Sentencia:****Contenido Sentencia:****Demandante:** -SINDICATO ALTA "ASOCIACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE AHORRO"**Codemandante:****Demandado:** -CAJAS DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO

-BANCO CAM, S.A.U.

-SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJAS DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM)

-CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA)

-FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESIBAC-CGT)

-FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT)

-SINDICATO VIETNAMITA

-FEDERACIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.-COMFIA)

Ponente Ilmo. Sr.: D. RICARDO BODAS MARTÍN**SENTENCIA Nº: 0056/2012****Ilmo. Sr. Presidente:**

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. MANUEL POVES ROJAS

D^a. MARIA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

Madrid, a dieciocho de mayo de dos mil doce.

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

EN NO MBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento nº 7/12 seguido por demanda de SINDICATO ALTA "Asociación Laboral de Trabajadores de Ahorro" contra CAJAS DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO, BANCO CAM, S.A.U., SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJAS DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA), FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESIBAC-CGT), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), SINDICATO VIETNAMITA, FEDERACIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.-COMFIA) sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.



ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 16-01-2012 se presentó demanda por SINDICATO ALTA "Asociación Laboral de Trabajadores de Ahorro" contra CAJAS DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO, BANCO CAM, S.A.U., SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJAS DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA), FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESIBAC-CGT), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), SINDICATO VIETNAMITA, FEDERACIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.-COMFIA) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 17-05-2012 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es 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 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La ASOCIACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE AHORRO (ALTA desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, pretendiendo se dicte sentencia, mediante la que se declare la nulidad de la decisión del Comité de Dirección de CAM por la que se dejaba sin efecto la Convención de Líderes 2009 por constituir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, con omisión absoluta del procedimiento legalmente previsto, y se condene a CAM a estar y pasar por esta declaración:

Primero. Publicar de nuevo en la Intranet Corporativa la normativa reguladora de la Convención de Líderes 2009

Segundo. Que en aplicación de dicha normativa, se publique una circular con la relación de empleados que, por haber alcanzado los objetivos marcados, se han hecho acreedores de la recompensa denominada VIAJE DE LÍDERES o CONVENCIÓN DE LÍDERES.

Tercero. Que aquellos empleados que figuren en dicha circular como merecedores del VIAJE O CONVENCIÓN DE LÍDERES, sean compensados en metálico en base al costo medio de cada viaje de líder efectuados en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a 2009.

Con expresa condena en costas del presente proceso.

Destacó, a estos efectos, que la denominada "Convención de Líderes" constituía una condición más beneficiosa, promovida unilateralmente por la empresa y mantenida durante un número de años muy importante, que no puede modificarse unilateralmente, como hizo la demanda, quien debió seguir el procedimiento previsto en el art. 41 ET .

FESIBAC-CGT se adhirió a la demanda.

CSICA; FES-UGT, el SINDICATO VIETNAMITA y COMFIA-CCOO no comparecieron al acto del juicio, pese a estar citados debidamente.

La CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (CAM desde aquí) y el BANCO CAM, SAU se opusieron a la demanda, excepcionando, en primer término, falta de legitimación pasiva de la CAM, puesto que el 1-07-2011 se produjo la segregación de activos y todo su personal pasó a formar parte del BANCO-CAM, quien se subrogó en sus condiciones de trabajo.

Excepcionaron, en segundo lugar, falta de legitimación activa de ALTA, puesto que el ámbito de dicho sindicato se limita a la CAM, que ya no existe y a los trabajadores de CAJAS DE AHORRO, siendo evidente que el BANCO-CAM no es propiamente una Caja de Ahorros.

Excepcionaron finalmente inadecuación de procedimiento, puesto que la última pretensión de la demanda es una petición de condena, impropia de los procedimientos de conflicto colectivo.

Mantuvieron, en cualquier caso, que la denominada CONVENCIÓN DE LÍDERES era una iniciativa empresarial, que se decidía cada año en función de los criterios del comité de dirección, quien no estaba vinculado por las propuestas de las territoriales, cuyo objetivo principal era primar buenas prácticas entre sus trabajadores.

- Destacó, a estos efectos, que solo en el año 2009 se publicó en la Intranet un protocolo orientativo para la elección de los trabajadores, aunque la decisión última correspondía siempre a la empresa.



Negó, a estos efectos, que se tratara de una retribución en especie, ya que nunca se descontó cantidad alguna, ni su coste se repercutió tampoco en las retribuciones de sus trabajadores.

Defendió finalmente, que no se trataba de una condición más beneficiosa, pudiendo retirarse cuando la dirección de la empresa lo estimó oportuno, subrayando, a estos efectos, que la situación del BANCO CAM, intervenido por el FROB, era suficientemente grave como para no promover actualmente este tipo de iniciativas.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- El ámbito funcional de ALTA se circunscribe al personal de la CAM, Sector de Cajas de Ahorros.
- En las convenciones convocadas los candidatos se proponían por las territoriales y el comité de dirección lo decidía.
- No se trata de retribución en especie con su tratamiento correspondiente en Hacienda.
- La única vez que se han publicado criterios fue en 2009.
- Se niega que sea una condición más beneficiosa.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - ALTA es un sindicato constituido el 10-02-2005, cuyo ámbito de actuación se limita a los trabajadores de la CAM en particular y del sector de Ahorros y Servicios en general. - Tiene actualmente 14 representantes unitarios distribuidos conforme a lo descrito en el hecho primero de la demanda, que se tiene por reproducido.

SEGUNDO . - El 1-07-2011 se produjo la segregación del negocio financiero de la CAM a favor del BANCO CAM, quien se subrogó en los contratos de trabajo del personal de la CAM. - El BANCO CAM está intervenido por el FROB y tiene centros de trabajo en diversas CCAA.

TERCERO. - La CAM vino organizando desde 1994 aproximadamente las denominadas "Convenciones de Líderes", consistentes en la realización de determinados viajes organizados, que combinaban actividades empresariales y lúdicas, cuyo objetivo era motivar y cohesionar a sus trabajadores.

La decisión de organizar la Convención se decidía anualmente por el comité de dirección, quien utilizaba distintos indicadores, como la consecución de objetivos, para seleccionar a los trabajadores, que se gestionaban por las direcciones territoriales, aunque la decisión final la tomaba el comité de dirección. - En el primer trimestre de cada año se publicaba una Circular en la que aparecían los nombres de los trabajadores seleccionados.

CUARTO . - El 24-02-2009 se publicó una nota de régimen interior, que contenía criterios generales para la selección de trabajadores participantes en la Convención de Líderes, aunque la selección definitiva recaía siempre en el comité de dirección, que no estaba vinculado por las propuestas de los territorios. - La Convención de 2008 se realizó los días 24 a 29-03-2009.

QUINTO . - En el año 2010 la dirección de la CAM decidió que no se iban a celebrar más Convenciones de Líderes, por lo que se retiró de la Intranet de la empresa la Normativa de 24-02-2009.

SEXTO . - El coste de las convenciones desde el año 2005 ha sido el siguiente:

2005: 591.035 euros.

2006: 530.339 euros.

2007: 545.526 euros.

2008: 789.563 euros.

2009: 442.663 euros.

La empresa no ha realizado deducciones de Seguridad Social, ni tampoco ha repercutido el coste en el IRPF de los trabajadores seleccionados.

SÉPTIMO . - El 18-05-2010 ALTA se dirigió a la dirección de recursos humanos para exigir que se publicara la Normativa de Líderes, respondiéndole la empresa que no se había publicado por decisión expresa del comité de dirección.



OCTAVO . - El 29-12-2011 se interpuso papeleta de conciliación ante el SIMA, que tuvo lugar sin avenencia el 18-01-2011.

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 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , 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 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - El primero no fue controvertido, deduciéndose, en todo caso, de los Estatutos de ALTA, que obran en la descripción 115 de autos.

b. - El segundo es, así mismo, pacífico, desprendiéndose también del documento que obra en la descripción 3 de autos.

c. - El tercero de la normativa, publicada en la Intranet de 24-02-2009, que obra en la descripción 4 de autos, así como de la declaración testifical de don Héctor , partícipe en el comité de retribuciones de la empresa demandada.

d. - El cuarto de la normativa citada, no pudiéndose tener por probado, que se publicara todos los años, porque la carga de la prueba sobre dicho extremo competía al demandante, quien no lo probó de ninguna manera, subrayándose por el señor Héctor , que solo se publicó en el año 2009. - Las fechas de celebración de la Convención 2008 se desprende del documento obrante en descripción 104 de autos.

e. - Los hechos quinto y séptimo de los documentos obrantes en descripciones 5 y 6 de autos.

f. - El sexto del documento obrante en descripción 38 de autos, así como de la declaración testifical de don Héctor , quien lo manifestó así, debiendo reseñarse que la carga de la prueba sobre la retribución en especie correspondía a los demandantes, conforme a lo dispuesto en el art. 217.1 LEC , no habiendo practicado prueba alguna al respecto.

g. - El octavo del acta de conciliación que obra en la descripción 7 de autos.

TERCERO . - El art. 44.3 ET dispone que en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, cedente y cesionario responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Por consiguiente, siendo pacífico que BANCO CAM se subrogó en los contratos de trabajadores de la CAM, impugnándose una supuesta modificación sustancial, producida en el año 2010 por parte de la dirección de la CAM, se hace evidente que dicha entidad debe ser parte en el presente litigio, ya que si se estimara la demanda, debería responder solidariamente con el BANCO CAM, como dispone el art. 44.3 ET , por lo que desestimamos la excepción de falta de legitimación pasiva de la CAM.

CUARTO . - El art. 154. a LRJS dispone que están legitimados activamente para interponer demanda de conflicto colectivo los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. - Por otra parte, el art. 154 LRJS dispone que los sindicatos representativos, conforme a lo dispuesto en los arts. 6 y 7 LOLS , podrán personarse como partes en el procedimiento, aunque no lo hayan promovido, siempre que su ámbito sea igual o superior al del conflicto, como sucede con FESIBAC-CGT.

Como anticipamos en el fundamento anterior se está impugnando una decisión de la dirección de la CAM, según la cual modificó unilateralmente una supuesta condición más beneficiosa de naturaleza colectiva de sus trabajadores, habiéndose probado que la papeleta de conciliación se planteó el 29-12-2010, cuando BANCO CAM no se había subrogado en los contratos de trabajo de dichos trabajadores, lo que obliga a concluir, que ALTA estaba plenamente legitimada para impugnar dicha medida, puesto que se corresponde propiamente con su ámbito de actuación, lo que hace irrelevante, a nuestro juicio, que su ámbito no se corresponda con el de BANCO CAM, puesto que si se estimara la demanda BANCO CAM respondería solidariamente por imperativo legal, en tanto que la obligación, supuestamente insatisfecha, se produjo por la CAM antes de la transmisión y se reclama dentro de los tres años siguientes a la misma, con arreglo a lo dispuesto en el art. 44. 3 ET .

Por lo demás, la adhesión de CGT a la demanda de ALTA, cuya legitimación no se cuestionó por los demandados, conforma adecuadamente el litigio, por lo que desestimamos la excepción de falta de legitimación activa de ALTA.



QUINTO . - La jurisprudencia, por todas STS10-12-2009 , RJ 2010\1430, ha identificado los rasgos característicos de la demanda de conflicto colectivo del modo siguiente:

"1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad". 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros".

Y ha señalado también que el hecho de que un conflicto colectivo pueda tener un interés individualizable, en el sentido de que lo declarado en él pueda luego concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuada esta modalidad procesal, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación, aquí de una decisión o práctica de la empresa, que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. Ello es así porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como muestra claramente el artículo 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral".

Los criterios antes dichos concurren en el supuesto debatido, puesto que se impugna propiamente una supuesta modificación sustancial de condiciones de trabajo de naturaleza colectiva, que afecta potencialmente a todos los trabajadores de la empresa, ya que cualquiera de ellos podría ser elegido para participar en la Convención de Líderes, tratándose, por tanto, de un colectivo indiferenciado de trabajadores, unidos por un interés común, como es la recuperación de la normativa de Convención de Líderes, por lo que desestimamos también la excepción de inadecuación de procedimiento, con independencia de la prosperabilidad o improsperabilidad de la demanda.

Queremos destacar, en todo caso, que la tercera pretensión del suplico de la demanda no altera la conclusión expuesta, porque no se reclaman cantidades personalizadas para los trabajadores afectados, sino una cantidad media, cuyo objeto es indemnizarles por el supuesto incumplimiento de la obligación empresarial, habiéndose admitido dicha posibilidad por la jurisprudencia, por todas STS 10-12-2009, rec. 74/2009 .

SEXTO . - ALTA y CGT defendieron que la denominada CONVENCIÓN DE LÍDERES constituía una condición más beneficiosa de naturaleza colectiva, que no podía modificarse unilateralmente por las empresas demandadas, quienes defendieron que no se trataba de una condición más beneficiosa, sino de una medida organizativa de la empresa, que en determinado período consideró que era una forma de motivar y cohesionar a su personal y ahora estiman improcedente en el legítimo uso de su poder de dirección, defendiendo, por consiguiente, que estaba legitimada para retirarla unilateralmente.

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».

Esta Sala en sentencia de 24-09-2008, proce. 156/2009 , estudiando un supuesto en el que se discutía si el sistema de retribuciones variables, determinado anualmente por la empresa, constituía condición más beneficiosa, sostuvo lo siguiente:

"Examinadas las líneas maestras, que caracterizan las condiciones más beneficiosas, debe despejarse sin concurrir 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".

La doctrina citada es aplicable plenamente al supuesto debatido, ya que se ha probado claramente, a nuestro juicio, que la empresa demandada organizaba anualmente la Convención de Líderes con arreglo a los criterios, que fijaba anualmente también su comité de dirección, quien se reservaba la decisión final de la elección, por lo que no se vinculaba a las propuestas de sus responsables territoriales, lo que nos permite concluir que no existía una condición más beneficiosa, sino una medida organizativa, promovida por la empresa, para promocionar la motivación y cohesión de su personal, sin que se haya probado, de ningún modo, la voluntad inequívoca empresarial, exigida por la jurisprudencia para validar la concurrencia de condición más beneficiosa, de consolidar en el tiempo ese derecho, que no puede presumirse porque se haya mantenido durante quince años, porque se ha probado, como reiteramos más arriba, que se decidía anualmente, lo que legitima, por consiguiente, que la empresa demandada en uso de su poder de dirección, reconocido en el art. 20.1 ET , decida dejar de organizar las convenciones controvertidas, debiendo coincidir con las demandadas, en que el momento económico, que atraviesan dichas mercantiles, no parece el más adecuado para ese tipo de medidas empresariales.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

En la demanda de conflicto colectivo, promovida por alta, a la que se adhirió FESIBAC-CGT, desestimamos las excepciones de falta de legitimación pasiva de CAM, falta de legitimación activa de ALTA e inadecuación de procedimiento.

Desestimamos la demanda de conflicto colectivo y absolvemos a la CAM y al BANCO CAM, SAU 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 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 abogado, graduado social colegiado o representante 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, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000007 12.

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.