

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 187/2018 de 21
Feb. 2018, Rec. 1322/2016**

Ponente: Moralo Gallego, Sebastián.

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1322/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 187/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 21 de febrero de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Pablo Manuel Simón Tejera, en nombre y representación de D.^a Natividad , D.^a Pilar , D.^a Rosa , D.^a Sara , D.^a Valentina , D.^a Zulima , D.^a María Purificación , D.^a Alejandra , D.^a Antonieta , D.^a Caridad , D.^a Claudia , D.^a Delia , D.^a Encarna y D.^a Felicidad contra la sentencia dictada el 14 de enero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el recurso de suplicación núm. 512/2015, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara, de fecha 28 de octubre de 2014 , recaída en autos núm. 1049/2013, seguidos a instancia de las ahora partes recurrentes frente a la empresa Clece, S.A., en reclamación de cantidad.

Ha sido parte recurrida la mercantil Clece, S.A., representada por el letrado D. Mikel López Castaño.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 28 de octubre de 2014 el Juzgado de lo Social nº 1 de Guadalajara dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- Que la parte actoras que luego se dirá, han viene prestando servicios presta sus servicios para CLECE S.A, con las categorías profesionales y antigüedades siguientes: D.^a Natividad , Gerocultora, antigüedad 02/07/2009; D.^a Pilar , Auxiliar de Enfermería, antigüedad 30/08/2012; D.^a Rosa , Gerocultora, antigüedad 12/4/2004; D.^a Sara , Auxiliar de Enfermería, antigüedad 12/4/2014; D.^a Valentina , Gerocultora, antigüedad 1/5/2007; D.^a Zulima , Gerocultora, antigüedad 28/02/2007; D.^a María Purificación , Gerocultora, antigüedad 17/09/2007; D.^a Alejandra , Gerocultora, antigüedad 16/5/2007; D.^a Antonieta , Gerocultora, antigüedad

16/7/2014; D.^a Caridad , Gerocultora, antigüedad 15/9/2010; D.^a Claudia , Gerocultora, antigüedad 19/04/2010; D.^a Delia , Gerocultora, antigüedad 23/01/2012; D.^a Encarna , Gerocultora, antigüedad 4/3/2011; D.^a Felicidad , Gerocultora, antigüedad 31/01/2008

2º.- Que durante el año 2012 han venido percibiendo en concepto de complemento personal en sus respectivas nominas el importe mensual de 134€, la obligación del pago de dicho complemento salarial se derivaba de la aplicación del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de Tercera Edad de Castilla la Mancha publicado en el DOCM de 10 de agosto de 2006, que en su artículo 7 disponía en cuanto a la <Garantía Ad Personam>- Condición mas beneficiosa que, "Se respetaran todas las condiciones salariales y no salariales superiores mas beneficiosas, estimadas en su conjunto, que vengan percibiendo y disfrutando los trabajadores y trabajadoras de plantilla a la firma de este Convenio Colectivo laboral de la comunidad autónoma Castilla la Mancha de Residencias Privadas de la Tercera Edad, sean percibidas estas por pacto entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras o aplicación a estos de cualquier Convenio Colectivo superior al presente, las condiciones salariales mas beneficiosas quedarán congeladas en un "complemento personal" que mantendrán sin extinción sus beneficiarios hasta la finalización de sus contratos con la empresa " .

3º.- Que la empresa CLECE SA, no es titular, ni gestiona directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna Residencia Privada de la Tercera Edad en la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha.

4º.- Que la demandada CLECE SA, es solo adjudicataria de la gestión de Residencias Privadas de la Tercera Edad de titularidad pública dependientes unas de las Administraciones Autonómicas y otras de distintas Entidades Locales».

En dicha sentencia aparece el siguiente fallo: «Desestimo en parte la demanda interpuesta por D.^a Natividad , D.^a Pilar , D.^a Rosa , D.^a Sara , D.^a Valentina , D.^a Zulima , D.^a María Purificación , D.^a Alejandra , D.^a Antonieta , D.^a Caridad , D.^a Claudia , D.^a Delia , D.^a Encarna y D.^a Felicidad frente a la empresa CLECE S.A, a la que absuelvo de la pretensión deducida en su contra por la parte actora».

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de D.^a Natividad y trece recurrentes más, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, la cual dictó sentencia en fecha 14 de enero de 2016 , en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de Dña. Clemencia y las otras trece que se reseñan en las actuaciones, contra la sentencia dictada el 28-10-14 por el juzgado de lo social nº 1 de Guadalajara , en virtud de demanda presentada por las indicadas contra la mercantil "Clece SA", y en consecuencia confirmamos la reseñada resolución. Sin costas.».

TERCERO.- Por la representación procesal de D.^a Natividad y trece recurrentes más se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en fecha 21 de abril de 2015 (RSU. 1233/2014). La parte recurrente considera que la sentencia recurrida infringe lo dispuesto en los artículos 97 y 193 a) de la LRJS, 284.3 de la LOPJ, 218 de la LEC y 24 de la CE .

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el que interesa que se declare la improcedencia del presente recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de febrero de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. - La cuestión sobre la que debemos pronunciarnos en el presente recurso de casación unificadora, es la de determinar si la empresa puede aplicar el mecanismo de la absorción y compensación para reducir el importe del denominado complemento personal que hasta la fecha venían percibiendo los trabajadores, como consecuencia de la aplicación del V Convenio Marco Estatal de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía, que conforme a lo resuelto por la STS 20 de junio de 2012, rec. 31/2011 pasa a regir las relaciones laborales en sustitución del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de Tercera Edad de Castilla La Mancha que venía aplicándose anteriormente.

El art. 11 de aquel Convenio Marco Estatal establece que " *Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla* "

Los trabajadores sostienen que la cuantía del citado complemento personal tiene naturaleza jurídica de condición más beneficiosa y debe por ello mantenerse en sus términos conforme dispone el nuevo convenio colectivo de aplicación, sin que pueda ser reducida por la vía de la absorción y compensación.

2.- La sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Guadalajara de 28 de octubre de 2014 (autos 1049/2013) desestima la demanda, tras declarar probado que la empresa venía abonando la anterior cuantía del complemento salarial en litigio por haberlo así impuesto el pliego de condiciones de la contrata de adjudicación del servicio de gestión de las residencias públicas, que obligaba a pagar un determinado salario mínimo garantizado que estaba por encima del salario bruto fijado en el Convenio Colectivo de Castilla La Mancha.

Con base a lo cual concluye que su cuantía no puede calificarse como una condición más beneficiosa, en cuanto no obedecía a la voluntad del empleador de conceder a sus trabajadores un beneficio por encima de las disposiciones legales y convencionales aplicables, sino al estricto cumplimiento de la obligación impuesta en el pliego de condiciones.

Razona seguidamente que el nuevo convenio colectivo de aplicación de ámbito estatal resulta más favorable en algunos aspectos y en otros desfavorables que el convenio autonómico anterior, lo que obliga a evitar la técnica del " *espiguelo* " que los trabajadores pretenden aplicar en la demanda conforme han articulado sus pretensiones.

El recurso de suplicación de los actores es desestimado en la sentencia de la Sala Social del TSJ de Castilla-La Mancha de 14 de enero de 2016, rec. 512/2015, que confirma en su integridad la de instancia, al entender que no estamos ante una condición más beneficiosa que pudiere considerarse blindada y ajena al proceso de sustitución de convenios colectivos, puesto que la razón por la que la empresa venía abonando el complemento personal en aquella cuantía no era su voluntad de mejorar las condiciones de los trabajadores por encima de las disposiciones legales de aplicación, sino, el estricto cumplimiento de las obligaciones que le venían impuestas en el pliego de condiciones de la contrata.

Hasta el punto, dice, que aún de haberse producido alguna incidencia en la alusión a esa obligación en las posteriores adjudicaciones, con efectividad en uno o dos años, la provisional persistencia de esa situación no podría sustentar la existencia de una condición más beneficiosa, porque no se correspondería con la voluntad de la empresa de incorporar ese beneficio al acervo patrimonial de los trabajadores, y tan solo supondría una mera situación transitoria de tolerancia motivada por la creencia errónea de la obligación de mantener en su anterior importe el abono del complemento.

3.- Contra dicha sentencia se formula el recurso de casación para la unificación de doctrina, que invoca de contraste la dictada por la misma Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha de 21 de abril de 2015 , rec. 1233/2014, y denuncia en este punto infracción de los arts. 26 y 83 ET , y arts. 41.1 , 4 , y 82 ET , para sostener que aquel complemento personal tiene naturaleza jurídica de condición más beneficiosa, y que la modificación de su cuantía solamente sería posible

mediante la utilización de los mecanismos previstos en los arts. 41 y 82 ET para la modificación sustancial de condiciones de trabajo o descuelgue.

Con carácter previo se exponen en el escrito de recurso toda una serie de alegatos en los que imputa a la sentencia recurrida diversas infracciones procesales, con las que la tacha de incongruente e inmotivada, pero que no se articulan adecuadamente en la forma que exige el art. 221 LRJS. Sobre esta materia ni tan siquiera se cita sentencia alguna de contraste, ni por ende, se identifica el núcleo de la contradicción.

Estamos por lo tanto obligados a limitar nuestro análisis a la cuestión relativa a la existencia de una posible condición más beneficiosa, que conforme a la regulación convencional pudiere resultar inmune a la aplicación de los mecanismos de compensación y absorción previstos en la misma.

SEGUNDO. 1. - Entrando a conocer de ese único aspecto del recurso sobre el que podemos pronunciarnos, debemos resolver si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.- Lo que merece sin duda una respuesta afirmativa, en tanto que la sentencia referencial afecta a otra trabajadora de la misma empresa que reclama la superior cuantía del complemento personal, alegando igualmente la existencia de una condición más beneficiosa que debe ser respetada.

El juzgado de lo social consideró absorbible el complemento personal en cuestión, pero la Sala de Suplicación concluye que no hay base fáctica suficiente para entender que dicho complemento no es una condición más beneficiosa, y que el hecho de que el mismo tenga su origen en el pliego de condiciones no puede alterar la existencia o no de condiciones más beneficiosas.

Como ya hemos adelantado, la sentencia recurrida razona que al sustituir un convenio colectivo por otro se producía también la íntegra sustitución de las condiciones laborales y no se puede pretender la selección o espiguelo de concretas condiciones, intentando su pervivencia al margen del Convenio Colectivo. A lo que añade que la cuantía del complemento personal no puede calificarse como una condición más beneficiosa, por cuanto su pago no descansaba en la intención de la empresa de otorgar un derecho por encima de lo previsto en las normas legales y convencionales de aplicación, sino que constituye una exigencia de los pliegos de condiciones de adjudicación de la contrata desde 2008.

3. - Concurren los requisitos del art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social pues en ambos casos se cuestiona el carácter absorbible y compensable del complemento personal derivado de los pliegos de condiciones y vinculado a su eventual consideración como condición más beneficiosa, todo ello en un mismo ámbito territorial y profesional, y referido a una misma empresa, habiéndose dictado sentencias contradictorias sobre la misma pretensión cuya doctrina es necesario unificar.

TERCERO. 1.- Para lo que debemos partir de la uniforme doctrina de esta Sala en materia de condiciones más beneficiosas, de las que es perfecto exponente la STS 1/2/2017, rec. 119/2016.

Como en ella decimos, " *la condición más beneficiosa no es más que una condición de trabajo cuyo origen reside en la autonomía individual cuando ésta ha actuado dentro de los límites que le permite el artículo 3 ET , siendo este precepto la norma positiva básica que posibilita y fundamenta la existencia de la denominada condición más beneficiosa. De esta forma, el denominado principio de condición más beneficiosa implica que las condiciones más favorables que goza el trabajador como consecuencia de pacto contractual o de decisión unilateral del empresario no pueden ser modificadas ni suprimidas por decisión unilateral del propio empresario, salvo en los casos y circunstancias expresamente previstos en la ley* ".

Tras lo que ponemos de manifiesto que " *En la mayoría de las ocasiones, como ocurre en el presente caso, la conflictividad se plantea en torno a la propia existencia de la condición más*

beneficiosa y su propio régimen jurídico; es decir, si lo más favorable es producto de un pacto contractual expreso o tácito o, por el contrario, no es más que una decisión del empresario que nunca se incorporó al nexo contractual o, simplemente, se trata de un uso o costumbre de empresa; y, en consecuencia, en determinar si su supresión o modificación por voluntad unilateral del empresario es o no válida. Ello es debido, probablemente, a que la mayoría de las condiciones más beneficiosas se han establecido de forma verbal o tácita. La ausencia de pacto escrito provoca innumerables dudas sobre su contenido, su régimen jurídico y hasta su propia existencia. A tales problemas hemos tenido que hacer frente constantemente, entendiendo, con carácter general, que la prueba de su efectiva existencia dependerá de que se acredite que hubo realmente voluntad de las partes, y especialmente del empresario, de asumir el correspondiente compromiso contractual, fuente u origen de la condición de que se trate; esto es, que concurra la voluntad expresa o tácita de las partes para establecer una condición o un derecho, porque de no ser así, de tratarse de una condición vinculada a las propias características del trabajo desarrollado, o a la mera tolerancia empresarial, no habrá surgido la condición más beneficiosa y podría ser modificada o suprimida por el empresario y alterada como efecto de un cambio normativo o convencional".

2. - En esa misma sentencia concluimos significando que " *Nuestra doctrina jurisprudencial al respecto puede resumirse, esquemáticamente, de la forma siguiente:*

a) Para que exista condición más beneficiosa es necesario que ésta sea fruto de la voluntad deliberada de establecerla, bien mediante acuerdo bilateral entre empresario y trabajador, bien mediante decisión unilateral del empresario que es aceptada tácitamente por el trabajador (SSTS 9 de noviembre de 1989 ; de 30 de junio de 1993, Rec. 1961/92 y 20-12-93, Rec. 443/93, entre otras). Cabe, por lo tanto, entender establecida una condición más beneficiosa por un pacto tácito derivado de una actuación empresarial, aceptada por los trabajadores en virtud del principio de libertad formal que rige en materia contractual (STS 17 de noviembre de 1991, Rec. 439/91). De esta forma, por ejemplo, las condiciones ofrecidas en una circular de empresa constituyen una oferta que, una vez aceptada por el trabajador, se incorpora a la regulación contractual. Tales condiciones constituyen una condición más beneficiosa (SSTS 25 de marzo de 1994, Rec. 2552/92 y de 1 de junio de 1992, Rec. 1834/91).

b) En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que para su acreditación no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute ya que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS de 7 de julio de 2010 rec. 196/09 y de 22 de septiembre de 2011, rec. 204/10).

c) No basta, por tanto, la repetición o la mera persistencia en el tiempo del disfrute de la concesión, sino que es necesario que dicha actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o el convenio (SSTS 3 de noviembre de 1992, Rec. 2275/91 ; de 7 de junio de 1993, Rec. 2120/92; de 8 de julio de 1996, Rec. 2831/95 y de 24 de septiembre de 2004, Rec. 119/03, entre otras).

d) Son posibles las denominadas condiciones más beneficiosas de disfrute colectivo, otorgadas por el empresario a una pluralidad de trabajadores o a todos ellos, que nacen no sólo de concesiones individuales, sino también de pactos y acuerdos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, pero que se destinan a una pluralidad de trabajadores (SSTS 30 de diciembre de 1998, Rec. 1399/98 y de 25 de octubre de 1999, Rec. 4937/98).

e) La condición más beneficiosa se incorpora al nexo contractual de aquellos trabajadores a quienes se concedió y, por ello, la empresa no está obligada a aplicarlo a otros (SSTS de 10 de febrero de 1995 Rec. 2351/93 y de 14 de mayo de 2002, Rec. 1286/01).

Doctrina que ha sido recientemente reiterada por la Sala en varios de sus últimos pronunciamientos, por citar alguno de ellos, SSTS 15 de junio de 2015 (Rec. 164/14), 16 de septiembre del mismo año (Rec. 330/14), y 19 de julio de 2016 (Rec. 251/2015).

3.- Y en esta misma línea argumental, la STS 12 de mayo de 2008, rec. 111/2007, se encarga de señalar que la expresión condición más beneficiosa se utiliza en el ámbito laboral en dos diferentes sentidos.

Por una parte, " *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 nº 1 del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores , puede introducir condiciones más favorables que las establecidas "en las disposiciones legales y convenios colectivos "*.

Desde esta perspectiva se utiliza el término en referencia tanto a las mejoras sobre la regulación legal o convencional implementadas de común acuerdo entre ambas partes, como aquellas otras que pudieren haberse introducido en la relación laboral tras la asunción tácita por el trabajador de un mejor derecho o beneficio concedido por el empleador.

Y como seguidamente precisa esa misma sentencia: " *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 "*.

Tras lo que reitera y concluye 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».*

CUARTO. 1.- En la aplicación de estos mismos criterios al supuesto de autos hemos de concluir que no estamos ante una condición más beneficiosa consistente en la consolidación e inalterabilidad del importe del complemento salarial litigioso, en tanto que su anterior cuantía no trae causa, ni tiene su origen, en un acto de voluntad unilateral de la empleadora o acordada con los trabajadores y constitutivo de un beneficio que supere las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo, sino que obedece al cumplimiento de la obligación impuesta por un tercero a través del pliego de condiciones que ha elaborado el empresario principal- en este caso la administración pública-, y al que debe someterse para su cumplimiento durante la ejecución de la contrata.

Ni hay una voluntad unilateral del empresario de reconocer de forma permanente el complemento en aquel importe, ni acuerdo con los trabajadores del que pudiese desprenderse la concesión de ese derecho, sino estricto cumplimiento de lo pactado con un tercero conforme al régimen jurídico al que debe someterse el desempeño y ejecución de la contrata, sin que exista ni el más mínimo indicio " *que pueda llevar a la conclusión de que el ineludible consentimiento empresarial se haya producido ni de forma expresa ni de forma tácita que quepa deducir de alguna conducta o actitud que pueda ser reveladora de tal propósito "* (STS 1/2/2017, rec. 119/2016, ya citada).

Al contrario, lo que se desprende de los inalterados hechos probados de la sentencia y de las circunstancias concurrentes reflejadas en los antecedentes fácticos que la misma contiene, es que la única razón por la que se implementó en su momento el complemento salarial discutido en la cuantía que hasta la fecha venían percibiendo los trabajadores, fue para dar cumplimiento a las previsiones impuestas en el pliego de condiciones de la contrata, lo que por sí solo evidencia que no se trataba de una actuación voluntaria de la empresa con la que se pretendiere otorgar una beneficio que no le era exigible, sino que únicamente pretendía cumplir con la cláusula impuesta

por la empresa principal en el estricto ámbito material del desempeño de la contrata y con limitación al desarrollo temporal de la misma.

2.- Y siguiendo con este último argumento, resulta además que dicha obligación consistía en la necesidad de respetar una determinada cuantía mínima del salario en la suma impuesta por el pliego de condiciones - con la finalidad de equiparar la retribución de los trabajadores de la empresa a la que perciben los empleados públicos de la administración que prestan servicios en las residencias geriátricas de gestión pública-, de manera que la pervivencia de esa obligación, en la cuantía inicialmente establecida, quedaba vinculada al mantenimiento de tales condiciones y carecía en cualquier caso de todo efecto vinculante de futuro, una vez que dejase de concurrir tal circunstancia o pudiese darse igualmente cumplimiento a la misma con el abono de una suma inferior en tal concepto.

Por este exclusivo motivo se venía abonando el complemento salarial por su antiguo importe, dado que el convenio colectivo aplicado anteriormente en la empresa no respetaba el mínimo impuesto en el pliego de condiciones, con lo que al ser sustituido por el nuevo convenio que rige ahora las relaciones laborales, el pago del complemento debe ajustarse en su cuantía a la razón de ser que dio lugar al nacimiento de la obligación impuesta por el tercero y cuyas términos estaba compelida a asumir en cumplimiento de la contrata.

Tan es así, que el recurso se sustenta en la premisa de negar que el pliego de condiciones obligase a la empresa al pago de dicho complemento, de lo que deduce que su abono responde en realidad a la voluntad unilateral del empresario de mejorar las condiciones salariales de los trabajadores, sin estar vinculado al cumplimiento de la contrata, ni traer causa de las obligaciones impuestas en el pliego de condiciones al que quedó sometida la adjudicación del servicio.

De manera que incluso el propio recurrente viene en admitir que el pago del complemento no sería una condición más beneficiosa si estuviere impuesto por el pliego de condiciones, y lo que hace es adentrarse en un argumentario que pasa por desconocer y no respetar el contenido de los hechos que han sido declarados probados, para ofrecer un planteamiento que parte de presupuestos fácticos no recogidos en el relato histórico, sustentando sus razonamientos en afirmaciones que no vienen avaladas en los mismos, para incurrir de esta forma en un rechazable vicio procesal cual es la llamada "petición de principio" o "hacer supuesto de la cuestión", defecto que se produce cuando el recurso parte de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida (SSTS 8-11-2017, rec. 40/2017 - 3-5-2017, rec. 123/2016; 11- 2- 2016, rec, 98/2015 ; 3-2-2016; rec, 31/2015 , entre otras muchas), lo que en el caso de autos se manifiesta en desconocer gratuitamente lo que afirma la sentencia como hecho probado, al sentar que el texto del pliego de condiciones de la adjudicación de la contrata incluye expresamente esa exigencia.

QUINTO.- De conformidad con lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, es la sentencia recurrida la que contiene la buena doctrina, lo que conduce a la íntegra desestimación del recurso. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:

1º) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de D.^a Natividad , D.^a Pilar , D.^a Rosa , D.^a Sara , D.^a Valentina , D.^a Zulima , D.^a María Purificación , D.^a Alejandra , D.^a Antonieta , D.^a Caridad , D.^a Claudia , D.^a Delia , D.^a Encarna y D.^a Felicidad contra la sentencia dictada el 14 de enero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el recurso de suplicación núm. 512/2015, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara, de fecha 28 de octubre de 2014 , recaída en autos núm. 1049/2013, seguidos a

instancia de las ahora partes recurrentes frente a la empresa Clece, S.A., en reclamación de cantidad.

2º) Confirmar la sentencia recurrida y declarar su firmeza. Sin 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 el Excmo. Sr. Magistrado D. Sebastian Moralo Gallego 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.