



Roj: **STS 1580/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:1580**

Id Cendoj: **28079140012019100293**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/04/2019**

Nº de Recurso: **2661/2016**

Nº de Resolución: **298/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CLM 472/2016,**
STS 1580/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2661/2016

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 298/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Miguel Angel Luelmo Millan

D. Antonio V. Sempere Navarro

En Madrid, a 9 de abril de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D.^a Yolanda Pérez Cruz, en nombre y representación de D.^a Ofelia , contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, de fecha 25 de febrero de 2016, recaída en el recurso de suplicación núm. 666/2015 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Ciudad Real, dictada el 17 de febrero de 2015 , en los autos de juicio núm. 669/2013, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a Ofelia , contra la empresa CLECE S.A., sobre reclamación de cantidad.

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

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17 de febrero de 2015, el Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando la demanda formulada por la actora Da Ofelia , debo condenar y condeno a la demandada "Clece S.A." a abonarle la cantidad de 6.342 euros, en concepto de diferencias salariales devengadas y no satisfechas, más los intereses correspondientes".



SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " **PRIMERO:** La actora, Sra. Ofelia , prestó servicios desde el día 3-1- 2001, con la categoría profesional de gerocultora o auxiliar de enfermería en el Centro de Día de la calle Refugio de Ciudad Real en virtud de contrato de trabajo suscrito con la empresa que gestionaba en aquel momento el servicio público, siendo a partir del 1-1-2009, que la empresa demandada "Clece S.A." se subroga en la gestión del servicio, adscribiendo a la trabajadora. Las relaciones entre partes se regían por el V Convenio Colectivo de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha.

SEGUNDO: Por sentencia del Tribunal Supremo de 20-6-2012 se declara que las relaciones laborales de las residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad autónoma de Castilla-La Mancha y sus trabajadores, les será de aplicación el V Convenio Colectivo Marco Estatal que fue publicado en el BOE el 1-4-2008 y ello con efectos retroactivos desde el 30-6-2010. Hasta el 31-12-11 se aplica el V Convenio Estatal mencionado y a partir del 1-1-12 es aplicable el VI Convenio Estatal.

TERCERO: La empleadora no ha revisado ni regularizado conceptos salariales que se describen a continuación del periodo comprendido entre el 30-6-2010 y el 30-9-2012. En virtud de ello, la actora reclama las diferencias salariales, según instructa aportada en el plenario, siguientes: por salario base, la cantidad de 1.772 euros. Por complemento de antigüedad, la cantidad de 682,48 euros. Por retribución de vacaciones, la cantidad de 205,96 euros. Por retribución de la paga extra de diciembre de 2012, la cantidad de 641 euros. Y por el complemento personal, la cantidad de 607,95 euros por el periodo de liquidación de diciembre de 2012 a abril de 2013, y de 2.431 euros por el periodo desde mayo de 2013 a diciembre de 2014. Este complemento personal era percibido por la actora en cuantía de 197,16 euros según consta en nóminas aportadas, siendo que a partir de octubre de 2012, es reducido de forma unilateral a 75,57 euros. Todo ello es reclamado en virtud del Convenio Estatal aplicable con efectos retroactivos, y a lo que tiene derecho en aplicación del mismo.

CUARTO: Se ha agotado el acto de conciliación previo, concluyendo sin avenencia."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, el letrado D. Guillermo Orellana Manosalbas, en nombre y representación de la mercantil CLECE S.A., formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, dictó sentencia en fecha 25 de febrero de 2016, recurso 666/2015 , en la que consta el siguiente fallo: "Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la entidad CLECE, S.A., contra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Dos de Ciudad Real, de fecha 17 de febrero de 2015 , en los autos número 669/13, sobre reclamación de cantidad, siendo recurrido D^{ña} Ofelia , y revocando la expresada resolución, debemos absolver y absolvemos a la entidad demandada de la pretensión ejercitada en su contra por la demandante.

Una vez firme la presente resolución, procédase a devolver a la entidad recurrente el depósito y consignación efectuados para recurrir".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, la letrada D.^a Yolanda Pérez Cruz, en nombre y representación de D.^a Ofelia , interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con las dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha el 13 de abril de 2016, recurso 909/15 , para el primer motivo del recurso y con la dictada el 21 de abril de 2015, recurso 1233/2014 , para el segundo motivo del recurso.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, la empresa CLECE S.A., se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar improcedente el recurso interpuesto.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 9 de abril de 2019, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en resolver si la cantidad que la empresa viene abonando a sus trabajadores, en cumplimiento de lo impuesto por la Administración en el pliego de condiciones, tiene la naturaleza de condición más beneficiosa y si ha de ser respetada o puede ser objeto de compensación en aplicación del V Convenio Marco Estatal de servicios a de atención a personas dependientes.

2.- El Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real dictó sentencia el 17 de febrero de 2015 , autos número 669/2013, estimando la demanda formulada por DO^{ña} Ofelia contra CLECE SA sobre CANTIDAD condenando a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 6.342 €.



Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora ha venido prestando servicios desde el 3 de enero de 2001, con la categoría de gerocultora o auxiliar de enfermería en el centro de día de la calle Refugio de Ciudad Real, con contrato suscrito con la empresa que gestionaba en dicho momento el servicio público. A partir del 1 de enero de 2009 CLECE SA se subroga en la gestión del servicio. Las relaciones de las partes se regían por el V Convenio Colectivo de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha. Por sentencia del Tribunal Supremo de 20-6-2012 se declara que a las relaciones laborales de las residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad autónoma de Castilla-La Mancha y sus trabajadores, les será de aplicación el V Convenio Colectivo Marco Estatal que fue publicado en el BOE el 1-4-2008 y ello con efectos retroactivos desde el 30-6-2010. Hasta el 31-12-11 se aplica el V Convenio Estatal mencionado y a partir del 1-1-12 es aplicable el VI Convenio Estatal. La actora, en virtud del Convenio Estatal aplicable, reclama las siguientes diferencias salariales: Por salario base, la cantidad de 1.772 euros. Por complemento de antigüedad, la cantidad de 682,48 euros. Por retribución de vacaciones, la cantidad de 205,96 euros. Por retribución de la paga extra de diciembre de 2012, la cantidad de 641 euros. Y por el complemento personal, la cantidad de 607,95 euros por el periodo de liquidación de diciembre de 2012 a abril de 2013, y de 2.431 euros por el periodo desde mayo de 2013 a diciembre de 2014. Este complemento personal era percibido por la actora en cuantía de 197,16 euros según consta en nóminas aportadas, siendo que a partir de octubre de 2012, es reducido de forma unilateral a 75,57 euros. Todo ello es reclamado en virtud del Convenio Estatal aplicable con efectos retroactivos, y a lo que tiene derecho en aplicación del mismo.

3.- Recurrida en suplicación por el Letrado D. Guillermo Orellana Manosalbas, en representación de CLECE SA, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha dictó sentencia el 25 de febrero de 2016, recurso número 666/2015, estimando el recurso formulado y, tras revocar la sentencia impugnada, absolvió a la demandada, de la pretensión ejercitada en su contra.

La sentencia, invocando anteriores sentencias de la propia Sala, entendió que al sustituir un convenio colectivo por otro, se producía también la íntegra sustitución de las condiciones laborales, tanto de naturaleza retributiva como referidas a descanso, tiempo de trabajo o de cualquier otro tipo. Y por esta causa no se podía pretender la selección o espiguo de concretas condiciones, intentando su pervivencia al margen del contenido del nuevo convenio colectivo.

Continúa razonando, respecto a la supuesta existencia de una condición más beneficiosa, que ha de ser rechazada ya que lo que resulta perfectamente acreditado es que los actores, además de su salario base, que efectivamente era inferior al fijado en el Convenio Colectivo que les debería haber sido aplicado, también percibían una cantidad fija adicional, no abonable por cantidad o calidad de trabajo, ni por concesión libre y voluntaria de la empresa a nivel individual o colectivo, sino perfectamente homologable con el concepto de salario, puesto que la obligación de pago de la misma venía impuesta por una cláusula incorporada al pliego de cláusulas administrativas que regían el contrato de servicios suscrito por la empleadora; y siendo ello así se impone necesariamente su cómputo a efectos de poder concluir en la determinación de la concurrencia o no de diferencias salariales susceptibles de ser abonadas a los demandantes.

4.- Contra dicha sentencia se interpuso por la Letrada Doña Yolanda Pérez Cruz, en representación de DOÑA Ofelia, recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, como sentencia contradictoria, para el primer motivo del recurso, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el 13 de abril de 2016, recurso número 909/2015. Para el segundo motivo del recurso propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el 21 de abril de 2015, recurso número 1233/2014.

El Letrado D. Mikel López Castaño, en representación de CLECE SA, ha impugnado el recurso. El Ministerio Fiscal ha informado que, respecto al primer motivo del recurso, no existe contradicción con la sentencia invocada como contradictoria por lo que el mismo ha de ser declarado improcedente y, respecto al segundo que tampoco existe contradicción y, subsidiariamente, que debe ser desestimado.

SEGUNDO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste, invocada para el primer motivo de recurso, para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

2.- La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, el 13 de abril de 2016, recurso número 909/2015, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por CLECE SA frente a la sentencia de fecha 13 de mayo de 2014, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de Guadalajara, en autos número 648/2013, confirmando la sentencia recurrida.

Consta en dicha sentencia que la actora ha venido prestando servicios para la demandada desde el 3 de febrero de 2005, con la categoría de gerocultora o auxiliar de enfermería en el centro, teniendo dicha empresa



contrata con la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En la cláusula novena del pliego de condiciones consta que sin perjuicio de las retribuciones que pudieran establecerse por negociación colectiva o, en su caso, acordarse entre la empresa y los trabajadores, el adjudicatario estará obligado a garantizar un salario bruto mínimo mensual de 976,46 euros, en 14 pagas anuales, para los auxiliares sanitarios, que presten servicios en jornada completa. En la cláusula 10.3 del pliego de condiciones que han de regir para los servicios contratados a partir del 1 de abril de 2010 consta: "En cualquier caso, el adjudicatario del contrato de servicios deberá adaptar las retribuciones de los trabajadores adscritos al contrato a los niveles retributivos que se acuerden con posterioridad a su adjudicación, en el caso de nueva negociación de convenios colectivos y establecimiento de medidas complementarias". Se venía aplicando el V Convenio Colectivo de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha. Desde 1 de enero de 2012 se aplica el VI Convenio.

La sentencia, invocando la sentencia de esta Sala de 20 de junio de 2012, recurso 31/2011, entendió que a la actora le es aplicable el V Convenio Colectivo Marco Estatal publicado en el BOE de 1 de abril de 2008, por lo que debió ser retribuida conforme al mismo a partir del 30 de junio de 2010. Continúa razonando que los conceptos invocados por la empresa -menor jornada anual, mayor tiempo de descanso para el bocadillo y libranza por festivo trabajado- no pueden ser objeto de compensación ni absorción, toda vez que carecen de concreción retributiva, al no tratarse propiamente de retribuciones o conceptos salariales.

3.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" (sentencias, entre otras, de 7 de abril y 4 de mayo de 2005, R. 430/2004 y R. 2082/2004 ; 25 de julio de 2007, R. 2704/2006 ; 4 y 10 de octubre de 2007, R. 586/2006 y 312/2007, 16 de noviembre de 2007, R. 4993/2006 ; 8 de febrero y 10 de junio de 2008, R. 2703/2006 y 2506/2007), 24 de junio de 2011, R. 3460/2010, 6 de octubre de 2011, R. 4307/2010, 27 de diciembre de 2011, R. 4328/2010 y 30 de enero de 2012, R. 4753/2010 .

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales (sentencias de 28 de mayo de 2008, R. 814/2007 ; 3 de junio de 2008, R. 595/2007 y 2532/2006 ; 18 de julio de 2008, R. 437/2007 ; 15 y 22 de septiembre de 2008, R. 1126/2007 y 2613/2007 ; 2 de octubre de 2008, R. 483/2007 y 4351/2007 ; 20 de octubre de 2008, R. 672/2007 ; 3 de noviembre de 2008, R. 2637/2007 y 3883/07 ; 12 de noviembre de 2008, R. 2470/2007 ; y 18 y 19 de febrero de 2009, R. 3014/2007 y 1138/2008), 4 de octubre de 2011, R. 3629/2010, 28 de diciembre de 2011, R. 676/2011, 18 de enero de 2012, R. 1622/2011 y 24 de enero de 2012, R. 2094/2011 .

4.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste no concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS. Si bien en ambos supuestos se trata de trabajadoras que prestan servicios a la misma empresa, CLECE SA, en virtud de la contrata que esta empresa tiene con la Administración y que reclaman diferencias salariales, invocando que les es de aplicación el V Convenio Colectivo Marco Estatal, publicado en el BOE de 1 de abril de 2008, por mor de lo establecido en sentencia de esta Sala de 20 de junio de 2012, existen entre ambas importantes diferencias lo que supone que, aunque su resultado sea diferente no son contradictorias.

En efecto, en la sentencia recurrida se parte de que las actoras, percibían un salario base inferior al fijado en el precitado V Convenio Marco Estatal y percibían una cantidad fija mensual no abonable por cantidad ni calidad de trabajo, ni por concesión unilateral del empresario, sino por imposición de una cláusula del pliego de condiciones de las cláusulas administrativas que regían el contrato suscrito entre CLECE SA y la Administración, por lo que han de ser computadas como salario para determinar si existen o no diferencias salariales. Concluye que el cuadro de retribuciones que viene siendo abonado a la trabajadora arroja un saldo favorable a la empresa.

En la sentencia de contraste se rechaza la compensación y absorción ya que los conceptos invocados por la empresa -menor jornada anual, mayor tiempo de descanso para el bocadillo y libranza por festivo trabajado no pueden ser objeto de compensación ni absorción, toda vez que carecen de concreción retributiva, al no tratarse propiamente de retribuciones o conceptos salariales.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que no concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que este motivo de recurso ha de ser desestimado.



TERCERO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste, invocada para el segundo motivo de recurso, para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS .

2.- La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el 21 de abril de 2015, recurso número 1233/2014 , estimó el recurso de suplicación interpuesto por Doña Aurora y, con revocación parcial de la sentencia de instancia y estimación de la demanda presentada, condenó a la empleadora demandada, CLECE SA, al abono, por la totalidad de conceptos y periodos de 8.109,12 €.

Consta en dicha sentencia que la actora ha venido prestando servicios a CLECE SA, con antigüedad del 22 de abril de 2004 , con la categoría de gerocultora o auxiliar de enfermería en el centro de trabajo "Residencia Los Nogales", encomendada a la demandada en virtud de concesión administrativa. Las relaciones de las partes se regían por el V Convenio Colectivo de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha. En virtud de lo establecido en STS de 20 de junio de 2012 , resulta de aplicación el Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a Personas Dependientes.

La sentencia entendió que el hecho de que existan determinadas cláusulas en el pliego de condiciones de la contrata a la que concurre la empleadora que impone el pago a los trabajadores de determinadas cantidades, no impide que se hayan de calificar las mismas como condición más beneficiosa, que, por lo tanto, habrán de ser respetadas, a tenor de lo establecido en el V Convenio Colectivo de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha, por lo que dichas cantidades no pueden ser detraídas mediante absorción y compensación.

3.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS . En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadoras que prestan servicios a la misma empresa, CLECE SA., con la misma categoría profesional -gerocultora-, que reclaman diferencias salariales, en virtud de la aplicación del Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a Personas Dependientes y que perciben una determinada cantidad en virtud de la cláusula contenida en el pliego de condiciones impuesto por la Administración a la empresa. En ambos supuestos se plantea si dicha cantidad puede ser compensada y absorbida o ha de respetarse por tener la naturaleza de condición más beneficiosa, habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados contradictorios, en tanto la sentencia recurrida entiende que cabe la absorción y compensación, la sentencia de contraste resuelve que no procede absorber ni compensar ya que se trata de condición más beneficiosa.

CUARTO.-1.- El recurrente alega infracción del artículo 3.1 y 82.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 11 del V Convenio Colectivo de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha.

2.- Cuestión similar a la ahora planteada ha sido resuelta por la sentencia de esta Sala de 16 de mayo de 2018, recurso 1806/2016 , que establece lo siguiente:

"2.- De la simple lectura del convenio de aplicación -el V Convenio Marco estatal de servicios de atención a personas dependientes- y, en especial, de su artículo 11 , no cabe duda de que, de existir una condición más beneficiosa, debería ser respetada, sin que pudiera operar el mecanismo de la compensación y absorción. En efecto, la literalidad de tal precepto es clara al prescribir que "se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla. Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable".

En consecuencia, lo decisivo es calificar el complemento salarial cuestionado a efecto de determinar si puede ser considerado o no una condición más beneficiosa. Para ello conviene reiterar la jurisprudencia de esta Sala dictada en orden a establecer los requisitos para el nacimiento y configuración de una condición más beneficiosa. Así, particularmente, hemos venido diciendo que: a) La condición más beneficiosa requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por "un acto de voluntad constitutivo" de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo; b) 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 no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador; y c) Reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras



no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del art. 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (así, entre tantas, SSTs de 4 de marzo de 203 -rec. 4/12 -; de 16 de septiembre de 2015 -rec. 330/14 ; de 21 de abril de 2016 -rcud 2626/14 -; de 12 de julio de 2016 -rec. 109/15 - y de 19 de julio de 2016 -rec. 251/15 -).

3.- La Sala también se ha pronunciado, en un caso muy similar al presente sobre la absorción y compensación de un complemento personal con minoración de su cuantía, cuando el abono de del complemento personal procedía de la obligación que le venía impuesta por la administración pública en el pliego de condiciones de la contrata (SSTs de 21 de febrero de 2018, Rcul. 1322/2016), estableciendo que no hay una condición más beneficiosa consistente en el derecho consolidado a percibir dicho complemento salarial en su anterior cuantía, cuyo pago no obedecía a la voluntad de la empresa de otorgar un beneficio superior a las exigencias legales o convencionales 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.

En este sentido señalamos que no 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" (SSTs de 1 de febrero de 2017, rec. 119/2016) 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".

QUINTO.- La aplicación de la anterior doctrina al supuesto examinado nos conduce a la desestimación de este segundo motivo de recurso. En efecto, no nos encontramos ante una condición más beneficiosa que surja de una voluntad consciente y clara del empresario de otorgar una determinada mejora en el ámbito de la relación contractual con sus trabajadores, sino que la obligación de pago del complemento salarial le viene impuesta por el pliego de condiciones. Por otro lado, la voluntad libre de aceptar las condiciones establecidas en el referido pliego no implica ni puede ser considerada tal aceptación, en modo alguno, como la voluntad decidida de la empresa de introducir una condición más ventajosa que mejore las condiciones legales y convencionales, sino que responde al carácter vinculante del contrato que se establece con la Administración Pública. Carece, por tanto, el referido complemento de las notas esenciales que, según nuestra expuesta jurisprudencia, determinan la existencia de una condición más beneficiosa, lo que impide considerarlo como tal.

Por ello, no pudiendo tener el complemento salarial discutido la naturaleza de condición más beneficiosa, no puede resultar de aplicación la prohibición de compensación y absorción del artículo 11 del Convenio.

SEXTO .- Por todo lo razonado, procede la desestimación del recurso formulado. No procede la imposición de costas, en virtud de lo establecido en el artículo 235.1 LRJS .

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Yolanda Pérez Cruz. en representación de DOÑA Ofelia , frente a la sentencia dictada el 25 de febrero de 2016, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Manch, en el recurso de suplicación número 666/2015 , interpuesto por el Letrado D. Guillermo Orellana Manosalbas, en representación de CLECE SA, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real el 17 de febrero de 2015 , en los autos número 669/2013, seguidos a instancia de DOÑA Ofelia contra CLECE SA sobre CANTIDAD.

No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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



Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ