

La condición más beneficiosa y la caducidad de la acción contra la decisión empresarial de su modificación

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 169/2026, de 18 de febrero**

Fernando Elorza Guerrero

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Pablo de Olavide (España)

felogue@upo.es | <https://orcid.org/0000-0002-2872-9616>

Extracto

La sentencia en cuestión establece que el plazo para interponer la acción judicial que permite impugnar la modificación sustancial de una condición más beneficiosa comienza a correr una vez que la empresa ha notificado por escrito su intención de hacerlo. Sin embargo, el autor del comentario considera que este requisito a veces resulta excesivamente formal y que el plazo puede empezar a correr cuando existan pruebas –con evidencia escrita, en fecha determinada– de la intención de la empresa de revocar la condición más beneficiosa tal como se había concedido hasta ese momento, sin que ello suponga un riesgo para la seguridad jurídica exigida en estos casos.

Palabras clave: condición más beneficiosa; modificación sustancial; caducidad de acción judicial; impugnación de decisiones empresariales; permiso por asuntos propios; notificación de decisión empresarial; convenio colectivo.

Recibido: 31-03-2026 / Aceptado: 17-04-2026 / Publicado: 07-07-2026

Cómo citar: Elorza Guerrero, F. (2026). La condición más beneficiosa y la caducidad de la acción contra la decisión empresarial de su modificación. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 169/2026, de 18 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 143-152. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.25105>

The Doctrine of the More Beneficial Employment Condition and the Deadline for Contesting Employer Alterations to Working Conditions

Commentary on Supreme Court Ruling 169/2026 of 18 February

Fernando Elorza Guerrero

Lecturer in Labour and Social Security Law.

Pablo de Olavide University (Spain)

felogue@upo.es | <https://orcid.org/0000-0002-2872-9616>

Abstract

The ruling under discussion establishes that the time limit for filing a lawsuit to challenge a substantial modification of a most beneficial condition begins to run once the company has notified the other party in writing of its intention to do so. However, the author of the commentary considers this requirement sometimes excessively formal and argues that the time limit can begin to run when there is evidence –written proof dated a specific day– of the company's intention to revoke the most beneficial condition as it had been granted up to that point, without this posing a risk to the legal certainty required in these cases.

Keywords: most beneficial condition; substantial modification; expiration of legal action; challenge to undertaking decisions; leave for personal affairs; notification of undertaking decision; collective agreement.

Received: 31-03-2026 / Accepted: 17-04-2026 / Published: 07-07-2026

Citation: Elorza Guerrero, F. (2026). The Doctrine of the More Beneficial Employment Condition and the Deadline for Contesting Employer Alterations to Working Conditions. Commentary on Supreme Court Ruling 169/2026 of 18 February. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 143-152. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25105>

1. Sobre la condición más beneficiosa en el derecho del trabajo español

Creo que puede concluirse, sin temor a equivocarnos, que cuando en el contexto de una relación de trabajo una persona trabajadora o una organización sindical, un representante unitario, invocan la existencia de una condición más beneficiosa, la formulación de esta suscita en la empresa, cuanto menos, incomodidad, pues como se puede decir, aunque sea de forma un tanto impropia, se trata de «un invitado no esperado». Y lo es porque, como es sabido, se trata de una suerte de principio jurídico de construcción jurisprudencial con un tratamiento normativo prácticamente inexistente, salvo alguna referencia puntual, lo cual genera elementos de incertidumbre por lo que respecta al desarrollo, si se me permite la expresión, regular, de la relación de trabajo.

En este sentido, y en lo que bien puede considerarse una referencia clásica en nuestra disciplina, me permito recordar que la condición más beneficiosa es un concepto que en sí mismo remite a la idea de que:

[...] lo pactado por las partes en la relación individual de trabajo en ejercicio de su autonomía contractual o la voluntad concesiva del empresario, en cuanto sea más favorable para el trabajador, se impone a toda regulación general sobre cualesquiera condiciones de trabajo y sin distingo en cuanto a su fecha, conforme al ET, art. 3º.1.c), salvo que pueda, en cuanto favorable, ser tachado de discriminatorio si incurre en las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o la ley o, a través de su reiteración fraudulenta «en masa» o de su solo establecimiento unilateral por el empresario, de vulnerador o elusivo de los derechos de negociación colectiva y libertad sindical ([Alonso Olea y Casas Baamonde, 2002, p. 980](#)).

La cuestión es que casi desde su misma configuración jurisprudencial, la persistencia de, lo que para mí al menos es un principio jurídico aplicativo del derecho, ha sido objeto de un intenso debate y crítica. Así, por ejemplo, en los años ochenta de este principio se refería que:

[...] el fenómeno conocido como la «condición más beneficiosa» es uno de esos factores de anacronismo en el que las adherencias del pasado emergen en el sistema de fuentes de regulación de la relación laboral [...], [de forma que] [...] ha sido y todavía es un cajón de sastre en el que terminan por encontrar acomodo cualesquiera condiciones cuyo origen no encuentra acomodo fácil en fuente alguna típica, por ello esa dificultad para encajarla en los moldes conocidos ([Fernández López, 1992, p. 187](#)).

Igualmente, y ya metidos en este siglo, en algún caso se ha predicado del mismo su carácter «antidemocrático e inconstitucional», pues «las normas laborales no tienen ninguna cualidad que permita construir sobre las mismas un principio de irreversibilidad *in peius*» (Mercader Uguina, 2014, p. 18), cuando no se ha advertido del riesgo que implica la consolidación de un modelo de afirmación de los principios jurídicos por lo que de actuación judicial más allá del sometimiento al imperio de la ley puede tener (Mercader Uguina, 2014, pp. 225-227). En mi opinión, sin embargo, resulta una fórmula válida para la consecución de ciertas ventajas, beneficios o mejoras, frente a lo que se puede establecer desde otros ámbitos regulatorios, de tal manera que, como en su momento señalé, entiendo que «constituye un elemento que alimenta la actividad de la autonomía de la voluntad, el cual debe ser considerado un espacio tan válido, como otros, para inducir la mejora de las condiciones de trabajo» (Elorza Guerrero, 2024, p. 7). Una consideración esta última que, sin embargo, no quita para que haya de reconocerse que, en relación con determinados aspectos de su construcción jurídica, la jurisprudencia en torno a dicho principio tiene puntos mejorables.

2. Supuesto de hecho de la sentencia

La sentencia objeto de comentario, Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 169/2026, de 18 de febrero, tiene su origen en el recurso de casación interpuesto en su momento por la empresa Burguer King Spain, SLU, contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Comunidad Valenciana 1463/2024, de 22 de mayo, que declaró el derecho de las personas trabajadoras de dicha mercantil, en la provincia de Alicante, con una antigüedad anterior al mes de junio de 2013, a disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios, no recuperable, en cuanto condición más beneficiosa.

La relación de hechos refiere en este caso cómo, en su momento a las personas trabajadoras de esta empresa en la provincia de Alicante les era aplicable el Convenio colectivo (CC) de la hostelería de la provincia de Alicante, publicado en el correspondiente Boletín Oficial en abril de 2012, cuyo artículo 27.1.L establecía que:

Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán disponer de un día de permiso retribuido para asuntos propios, retribuido y no recuperable dentro de la jornada laboral. Este permiso será solicitado con al menos un preaviso de diez días y su concesión será automática salvo que en el día solicitado haya un número coincidente de trabajadoras y trabajadores ausentes que pueda alterar gravemente el normal funcionamiento del proceso productivo.

Dicho CC dejó de aplicarse a estas personas trabajadoras desde el momento en que entró en vigor el CC de la empresa Quick Meals Ibérica, SL, –antigua denominación de la

mercantil Burger King-, con vigencia para el periodo 2013-2016, al que sucedió el CC de Burger King Spain, SLU, publicado en julio de 2017.

La cuestión es que, pese a que en los citados CC de la empresa demandada no se preveía el derecho de las personas trabajadoras a un día de permiso retribuido para asuntos propios, no recuperable dentro de la jornada laboral, la empresa siguió reconociéndoselo a las personas trabajadoras del centro de trabajo de Alicante que ya lo tenían reconocido con el CC de la hostelería de la provincia de Alicante. No obstante, la empresa demandada dejó de reconocer el citado permiso al publicarse en el BOE el 8 de diciembre de 2022 el CC sectorial estatal de marcas de restauración moderna, aplicable a la empresa Burger King Spain, SLU, y que tampoco prevé un permiso retribuido y no recuperable.

Como se ha indicado antes, el TSJ de la Comunidad Valenciana reconoció la existencia de una condición más beneficiosa, al tiempo que rechazó la excepción de caducidad de la acción que alegó la empresa en su momento. En este sentido, para el TSJ la razón fundamental para apreciar la existencia de una condición más beneficiosa radica en la constatación de que el referido derecho a un día de permiso retribuido no recuperable se mantuvo durante más de nueve años, desde que comenzó a aplicarse el CC de la empresa Quick Meals Iberia, en junio de 2013, y después el de Burger King, en julio de 2017, sin que ninguno de estos convenios estableciese el mencionado permiso, hasta que dejó de reconocerse con la publicación del referido CC sectorial estatal en diciembre de 2022. Al mismo tiempo el TSJ razonó que el motivo invocado por la empresa para dejar de reconocer el permiso (que este último convenio sectorial no reconoce el derecho) no tenía sentido, pues tampoco lo reconocían los anteriores CC de empresa y, pese a ello, la empresa lo venía otorgando.

En su recurso de casación, a su vez, la empresa argumenta, en primer lugar, la caducidad de la demanda de conflicto colectivo interpuesta en su día por el sindicato UGT, con infracción del [artículo 138.1 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social](#) (LRJS), que establece que la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión de modificación sustancial de la condición de trabajo a las personas trabajadoras o a sus representantes. En segundo lugar, también expone la existencia de una clara voluntad de la empresa de no seguir reconociendo el beneficio de disfrutar el día de permiso retribuido, al haberse producido un cambio en el marco regulador de las condiciones laborales, exponiendo en este sentido que la empresa manifestó el 9 de diciembre de 2022, como consecuencia de la publicación en el BOE del día anterior del CC sectorial estatal de marcas de restauración modernas, «su voluntad de no seguir reconociendo» el derecho a un día de permiso retribuido por asuntos propios, lo que hizo, «por una parte, con su conducta de no reconocer el derecho a partir de la entrada en vigor» de ese CC sectorial estatal y, por otra parte, «con la manifestación de la coordinadora al comité de empresa» en el acto de conciliación y mediación del 5 de febrero de 2024.

3. Fallo y fundamento jurídico

La [STS de 18 de febrero de 2026](#) desestima, sin embargo, el recurso de casación planteado, y, por tanto, confirma y declara la firmeza de la Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 22 de mayo de 2024. Dos son en este sentido los aspectos sobre los que el Tribunal Supremo (TS) centra su reflexión jurídica, a partir de los términos en que se planteó el recurso de casación.

Por un lado, y en primer lugar, el TS aborda la posible existencia de una caducidad de la acción judicial contra la decisión empresarial en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuestión donde la referencia jurídica principal la constituye el [artículo 59.4 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) que establece que dicha acción «caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido», añadiéndose que «el plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial». Adicionalmente, también ha de tenerse en cuenta el [artículo 138.1 de la LRJS](#), que precisa que el plazo de caducidad de veinte días no comienza a computarse «hasta que no tenga lugar dicha notificación»¹.

Pues bien, la referida caducidad el TS la descarta al constatar que:

[...] es claro que la decisión empresarial de dejar de reconocer el día de permiso retribuido para asuntos propios no se notificó por escrito, por lo que el cómputo del plazo de caducidad de veinte días no puede empezar a computarse, como pretende la empresa, al día siguiente de publicarse en el BOE de 8 de diciembre de 2022 el convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración modernas,

pues la jurisprudencia de este tribunal, desde tiempo atrás, sostiene que la notificación de dicha modificación debe siempre realizarse por escrito. En este sentido, precisa el TS que, en el presente caso,

[...], fue en el acto de conciliación y mediación celebrado el 5 de febrero de 2024 ante el Tribunal de Arbitraje Laboral cuando la empresa «comunicó que la causa de denegar el permiso (de un día retribuido) era que el convenio colectivo sectorial estatal no lo preveía.» Pero tampoco esta es una comunicación que satisfaga la exigencia de notificación escrita del artículo 138.1 LRJS.

¹ En todo caso, y como con acierto recuerda el TS, no está de más tener en cuenta que, de conformidad con el [artículo 153.1 de la LRJS](#), la impugnación de las decisiones empresariales de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo ([art. 41.2 ET](#)) debe preceptivamente tramitarse a través de la modalidad procesal de conflictos colectivos ([arts. 153 a 162 LRJS](#)), como ha sido el caso, y no por la de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del [artículo 138 de la LRJS](#). Y que, con anterioridad a la [LRJS de 2011](#), se había interpretado que, si la empresa no cumplía con el procedimiento y las formalidades de la modificación sustancial, el procedimiento sería el ordinario y el plazo el común de prescripción de un año ([art. 59.2 ET](#)) y no el plazo de caducidad de veinte días ([art. 59.4 ET](#)).

A su vez, y, en segundo lugar, el TS analiza si, en el presente caso, cabe apreciar la existencia de una condición más beneficiosa. Al respecto considera el Alto Tribunal que la manifestación realizada por la empresa el 9 de diciembre de 2022, con ocasión de la publicación en el BOE del CC sectorial estatal de marcas de restauración modernas –y que a juicio de la empresa constituyó una expresión de su voluntad de no seguir reconociendo el disfrute de la referida condición–, revela «una incorrecta comprensión del concepto de condición más beneficiosa», pues, a juicio de la sala,

[...] es claro que el mantenimiento ininterrumpido del derecho a un día de permiso retribuido por asuntos propios durante más de nueve años, a pesar de que los convenios colectivos aplicables no establecían dicho derecho, hizo surgir una condición más beneficiosa².

De tal manera que: «A la vista de esa habitualidad, regularidad y persistencia en su disfrute en el tiempo, es difícil negar que existió una clara voluntad empresarial de seguir reconociendo el mencionado derecho de un día de asuntos propios»³.

4. Valoración crítica

¿Qué opinión me merece esta doctrina? Comenzaré en primer lugar por el final, por ser, a mi juicio, el aspecto menos controvertido, como es el relativo a si, en el presente caso, estamos o no ante una condición más beneficiosa, pues efectivamente, tal y como señala el TS, resulta claro que, en esta ocasión, se asiste a un disfrute ininterrumpido del derecho a un día de permiso retribuido por asuntos propios, a lo largo de nueve años, pese a que los CC aplicables, de distinto ámbito, no contemplaban dicho derecho, circunstancia que refiere la existencia de una habitualidad, regularidad y persistencia en el disfrute de este beneficio, elementos a los que añado la concurrencia de un pacífico disfrute a lo largo de dicho periodo, en lo que constituye, este último, un elemento más a considerar a la hora de apreciar la perfección del negocio jurídico que da lugar a una condición más beneficiosa (vid. [Elorza Guerrero, 2024, p. 95 y ss.](#)).

² Precisa en este sentido el TS que:

El error del recurso es considerar que una condición más beneficiosa no existe cuando la empresa manifiesta «su voluntad de no seguir reconociendo (el) derecho» al día de asuntos propios. La condición más beneficiosa surgió porque los trabajadores disfrutaron de ese día de permiso pacíficamente durante más de nueve años y, como hemos visto, la condición más beneficiosa no puede suprimirse por la mera «voluntad» y decisión empresarial.

³ Reiterando en este punto que «[...] una condición más beneficiosa no puede suprimirse, sin más, por la mera voluntad y decisión empresarial, sino que habrá que acudir, en su caso, al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET», con cita en este caso de la [STS 765/2021, de 7 de julio](#).

En segundo lugar, y en lo que respecta a la falta de notificación por escrito por la empresa de su decisión de no reconocer en adelante el derecho al disfrute del referido permiso, a mi juicio, sin embargo, el criterio seguido por el Alto Tribunal es demasiado formalista, pues en este caso sucedió que durante el acto de conciliación y mediación, celebrado el 5 de febrero de 2024, ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, la empresa, como recoge la STS, ya manifestó que su negativa a reconocer el referido derecho a un día de permiso tenía que ver con que el CC sectorial estatal no preveía el mismo; acto de conciliación y mediación que debió generar un acta escrita sobre lo allí acaecido. Por tanto, en la medida en que dicha acta recoja la referida manifestación verbal, considero que la misma debería constituir elemento suficiente para activar el plazo de caducidad de la acción en sede judicial. A la misma conclusión habría que llegar si, celebrado el acto de conciliación y mediación, la empresa niega reconocer el disfrute del derecho, y el acta refleja simplemente «sin avenencia».

En apoyo de su criterio, como se ha señalado, el TS esgrime una serie de pronunciamientos. Sin ánimo de analizarlos todos, sí creo, sin embargo, que bueno será detenerse sobre algunos de ellos, dado el carácter casuístico de este tipo de litigios, sobre todo para que se comprenda el planteamiento que defiende.

Así, y entre las sentencias que apreciaron la inexistencia de notificación por escrito, el TS reseña en primer lugar la [STS 765/2021, de 7 de julio](#), donde el origen de la sentencia se sitúa en el conflicto generado por la decisión de la empresa de suprimir parte de una condición más beneficiosa, en concreto el regalo navideño que consistía en una cena de Navidad, luego sustituido por un vale descuento y participaciones de lotería, que es lo que finalmente se suprime. Dicha decisión se trasladó en una reunión celebrada entre la empresa y la representación unitaria de las personas trabajadoras, a instancia de esta última. De tal manera que el TS, en aplicación de la doctrina sentada entre otras en la [STS de 27 de febrero de 2020 \(rec. 201/2018\)](#), concluye que el día inicial para el cómputo del plazo de caducidad no ha podido apreciarse ante la inexistencia de una notificación escrita a la representación de los trabajadores, por parte de la empresa, que especifique dicha decisión empresarial⁴. En sentido, y rememorando la STS de 2020 el TS recuerda que ya entonces

[...] concluimos que tiene que existir una notificación por escrito de la decisión empresarial y es a partir de la misma cuando comienza el plazo de caducidad de la acción, sin que sea válido, a estos efectos, que el empresario publique su decisión en el tablón de anuncios, o la manifieste en las reuniones del periodo de consultas y se haga constar en acta.

⁴ No obstante, el TS asume que la referida notificación no tiene que ser directa y específica. Así en esta sentencia se recuerda que se consideró suficiente, a los efectos aquí debatidos, la existencia de un acuerdo de empresa, celebrado entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa, precedida de una campaña de información dentro de la empresa, sometido a votación de las personas trabajadoras, que dieron su aprobación mayoritaria ([STS de 12 de enero de 2017, rec. 26/2016](#)).

En este caso concreto entiendo que la solución dada es correcta, pues en ningún momento existió notificación escrita de la voluntad empresarial de alterar el disfrute de la condición más beneficiosa.

Mayor complejidad reviste, a mi juicio, sin embargo, el supuesto abordado en la [STS 185/2020, de 27 de febrero](#), donde de nuevo se cuestiona el momento en que cabe apreciar el inicio del cómputo a efectos de caducidad de la acción, en relación con la decisión de un banco español de modificar unilateralmente la normativa de gastos por desplazamiento aplicable a su plantilla, y que tenía la consideración de condición más beneficiosa. Pues bien, en este caso las personas trabajadoras tuvieron conocimiento de la modificación de dicha normativa por una circular del banco publicada en la intranet de dicha compañía, y que modificaba la circular aplicable hasta la fecha. Para el TS es clave que la modificación se ha producido

[...] sin que se haya notificado dicha modificación a los trabajadores o a sus representantes, por lo que, no habiéndose cumplido lo establecido en el artículo 138.1 de la LRJS, no se inicia el cómputo del plazo de veinte días para el ejercicio de la acción de impugnación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en consecuencia, la acción no está caducada [...].

Considero que la decisión del TS es correcta. Sin embargo, y en línea con el razonamiento expuesto, discrepo en relación con la razón: entiendo que la circular que modifica la anterior vigente puede considerarse una manifestación por escrito de la voluntad de alterar la condición más beneficiosa; cosa distinta es que, al no poder establecerse con precisión el momento en que las personas trabajadoras y sus representantes han conocido la misma, la determinación de la fecha del *dies a quo*, a efectos del cómputo de caducidad de la acción judicial, no resulte posible.

Distinta es la opinión que me merece, por último, la solución alcanzada en la [STS 461/2024, de 12 de marzo](#). El caso resuelto en esta ocasión refiere la supresión unilateral por parte de la empresa de una subvención para comedor que beneficiaba a quienes teletrabajaban, en el marco de las medidas extraordinarias adoptadas con ocasión de la pandemia de COVID-19. La empresa no ha seguido un procedimiento específico para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni consta, a juicio del TS, notificación expresa de la medida a las personas trabajadoras, razón por la que, también esta ocasión concluyó que:

No existe por tanto un momento determinado que pueda fijarse como *dies a quo* para el cómputo del plazo de la caducidad, más allá de considerarse prescritas las cantidades que pudieran reclamarse con anterioridad a un año al vencimiento de cada una de ellas, debiendo en consecuencia concluirse que la acción no se encuentra caducada.

La cuestión es que en la relación de hechos consta que, en un momento determinado, todos los comités de empresa de la compañía solicitaron la mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña, y en el acto correspondiente reclamaron a la empresa que teletrabajadores y teletrabajadoras que no utilizaron el tique restaurante –como consecuencia de las medidas de confinamiento adoptadas por las autoridades–, puedan percibir, sin embargo, el plus «subvención comedor», no alcanzándose acuerdo alguno. Pues bien, de nuevo creo que es importante tener en cuenta que, si por la razón que fuera, el acta de dicha reunión recoge la negativa de la empresa a reconocer la continuidad en el disfrute del derecho cuestionado, en ese momento debería considerarse que surge el *dies a quo* para el cómputo del plazo de caducidad referido. A igual conclusión habría que llegar, como he señalado antes, si la papeleta expresa que no ha habido avenencia, consecuencia de que la empresa se ha negado a reconocer la continuidad en el disfrute de la condición en disputa⁵.

Nota: Este trabajo forma parte de la actividad investigadora desarrollada en el seno del Grupo de investigación SEJ-172: Derecho del Trabajo (Universidad Pablo de Olavide, España).

⁵ La misma solución se contiene en la [STS 370/2023, de 23 de mayo](#), e igual opinión me merece la conclusión alcanzada por el Alto Tribunal, en un caso donde concretamente lo que se discutía era la decisión empresarial de no entregar, en adelante, a las personas trabajadoras una participación de lotería de 2,40 euros de la lotería de Navidad, que tenía la consideración de condición más beneficiosa.