

**Condición más beneficiosa. No existe por el solo hecho de haber estado abonando el plus de transporte a los trabajadores en situación de teletrabajo durante nueve meses y que lo venían percibiendo con anterioridad por su trabajo presencial.**

**Francisco A. Vila Tierno**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.*

**Resumen:** *Condición más beneficiosa. No existe por el solo hecho de haber estado abonando el plus de transporte a los trabajadores en situación de teletrabajo durante nueve meses y que lo venían percibiendo con anterioridad por su trabajo presencial.*

**Palabras clave:** *Condición más beneficiosa. Reiteración en el tiempo. Voluntad empresarial.*

**Abstract:** *Condizione più vantaggiosa. Non esiste per il solo fatto di aver pagato per nove mesi il bonus di trasporto ai telelavoratori che prima lo ricevevano per il loro lavoro faccia a faccia.*

**Keywords:** *Condizione più vantaggiosa. Ripetizione nel tempo. Intento imprenditoriale.*

---

### I. Introducción

La condición más beneficiosa, como principio de aplicación de las fuentes de la relación laboral, encuentra su base en el artículo 3.1 c) ET, si bien, su configuración definitiva depende, en gran medida, de la interpretación jurisprudencial.

En este sentido, es el Tribunal Supremo el que, con los reiterados pronunciamientos sobre esta cuestión, el que ha ido dibujando las líneas maestras que nos permiten reconocer cuando se acredita la existencia de una condición más beneficiosa.

Y es que, cuando estamos ante un supuesto en el que se cuestiona la presencia de este fenómeno, se debe proceder en un doble escenario. En un primer estrado, es preciso acreditar si, efectivamente, concurren los requisitos que la doctrina jurisprudencial ha identificado como propios de este elemento, a saber, que esta tenga una consolidación a título individual, que exista una voluntad empresarial sobre su consolidación y que se produzca una reiteración en el tiempo suficientemente prolongada para que se produzca la referida consolidación.

Una vez que se constate que existe, en los casos que así sea, una condición más beneficiosa, se debe pasar a un segundo escalón: aquel que sirva para determinar cómo se aplica ésta.

Es evidente, por tanto, que no cabe plantearse el segundo paso sin haber dado previamente el primero y la dificultad, en estos supuestos es que parte de los requisitos antes aludidos no dejan de ser conceptos jurídicos indeterminados.

La resolución que ahora es objeto de comentario gira en torno a dos de ellos: la voluntad empresarial y el período necesario para la consolidación, principalmente respecto al primero. El problema, es que no es la primera vez que se hace y, al margen de matices o correcciones de doctrina, no terminan de desaparecer, de manera definitiva, las dudas sobre los conceptos referidos.

En cualquier caso, introduce, nuevamente, aspectos o argumentaciones que pueden servir de guion para reconocer cuando estamos ante un supuesto en el que existe tal condición más beneficiosa y no cabe la eliminación unilateral por parte de la empresa. No obstante, el resultado de lo analizado en el supuesto de hecho que nos ocupa conduce exactamente a la interpretación contraria, esto es, que no concurre la condición.

La utilidad para el operador jurídico puede ser, en consecuencia, la aportación de los indicios que sirven para dar una respuesta positiva o negativa sobre la cuestión que se ha planteado, esto es, si existe la condición y si ello implica el mantenimiento de la misma y la exclusión de la actuación de la empresa que la ignora.

## **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

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

**Número de resolución judicial y fecha:** STS-SOC núm. 43/2024, de 11 de enero.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** RCO núm. 344/2021.

**ECLI:ES:TS:2024:108**

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excma. Sra. Dña. María Luz García Paredes.

**Votos Particulares:** carece.

## **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

El objeto de la controversia se puede resumir a partir de los siguientes presupuestos fácticos:

1. DIGITEX INFORMÁTICA, SLU, es una empresa incluida en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Ámbito Estatal del Sector Contact Center, en cuyo art. 51 se reconoce el derecho al percibo de un plus extrasalarial de transporte por cada día efectivo de trabajo y según las condiciones previstas en el mismo.

2. Con la llegada de la pandemia por COVID19, el empresario alcanza un acuerdo individual de teletrabajo con un número importante de trabajadores, en el que se concierta la prestación fuera de las oficinas de trabajo sin que exista cambio alguno respecto de las condiciones laborales restantes, entre ellas, las de carácter retributivo, que se siguen abonando en los mismos términos. No obstante, tras nueve meses de percepción sin que exista modificación alguna, se procede a la supresión unilateral, por parte de la empresa, del anteriormente citado plus de transporte.

## **IV. Posición de las partes**

Mientras que la empresa mantiene que nunca ha existido voluntad inequívoca de consolidar una condición más beneficiosa para las personas trabajadoras que son objeto del conflicto -e incluso que el manteniendo pudo deberse a un error o una interpretación errónea de la duración de la necesidad-, las organizaciones sindicales recurrentes (CGT, CSIF y USO), al margen de alguna diferencia respecto a la reclamación formulada, coinciden en el núcleo de la petición central: entienden la existencia de tal condición más beneficiosa al amparo del art. 3.1 c) ET y de la doctrina jurisprudencial al respecto. No observan error alguno, sino la intención de la empresa,

al mantener un plus de transporte en un escenario sin desplazamiento, como una mejora que asume y acoge la empresa y que mantiene el tiempo y que, por tanto, hubiera requerido una modificación del art. 41 ET para su supresión.

Por su parte, el Ministerio Fiscal comparte el planteamiento de la empresa y coincide en señalar que se está aplicando la doctrina correcta en materia de condición más beneficiosa.

## **V. Normativa aplicable al caso**

Independientemente de otros preceptos invocados por las partes, el fallo de la sentencia se basa, esencialmente, en un artículo referencial, que se corresponde con el tercero del Estatuto de los Trabajadores<sup>[1]</sup>:

“Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan (...)

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados”.

Pero tal artículo no puede entenderse, en este supuesto, sin la alusión expresa al de la norma adjetiva que vehiculiza el recurso de casación, concretamente lo previsto en el art. 207 e) de la LRJS:

“Artículo 207. Motivos del recurso de casación.

El recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos (...)

e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate”.

En este sentido, como se ha advertido con carácter previo, es determinante la jurisprudencia que perfila y moldea el principio de condición más beneficiosa y, ello es, precisamente, lo que analiza la sentencia, esto es, si hay una adecuación o no, a la doctrina jurisprudencial sobre la materia. De ahí el recorrido en la fundamentación jurídica por diferentes resoluciones que han precedido a ésta.

No entra el órgano judicial a valorar si se incumple o no el procedimiento específico que debería haberse utilizado en el supuesto de haber entendido existente la condición más beneficiosa, precisamente por llegar a la conclusión de que no concurre. No obstante, si es alegado por las partes y sería la consecuencia directa de lo anterior la aplicación del art. 41 ET:

“Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias (...)

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial (...)

A partir de aquí, se debería seguir el cauce procedimental establecido en este mismo artículo.

Por último, se invoca el art. 51 del II Convenio Colectivo de Ámbito Estatal del Sector Contact Center:

“Artículo 51. Plus de transporte.

Se establece un plus extrasalarial de transporte por cada día de trabajo efectivo, para aquellos trabajadores que comiencen o finalicen su jornada a partir de las 24:00 horas (inclusive) y hasta las 06:00 horas (inclusive).

Si el comienzo y la finalización se producen en el mismo día dentro del arco horario fijado en el párrafo anterior, la cantidad fijada para este plus se percibirá doble.

Las cantidades fijadas para este plus serán las establecidas en las tablas salariales anexas”.

No se incluye en el convenio referencia al teletrabajo o a trabajo a distancia y no se especifica el lugar de trabajo (más allá de alguna referencia puntual al centro de trabajo como en el art. 14).

Debe señalarse que en la fecha y en el contexto analizado, no resultaba aplicable la regulación posterior del trabajo a distancia que hoy se concreta en la Ley 10/2021.

## **VI. Doctrina básica**

La doctrina básica sobre la materia puede resumirse, como indica la sentencia comentada, en que la condición más beneficiosa se deduce del contenido del art. 3.1 c) ET, pero, esencialmente, de la interpretación jurisprudencial al respecto. De la misma, podemos extraer varias conclusiones:

- que se integra en el nexo contractual de cada trabajador;
- que suponga una mejora de las condiciones que pudieran corresponderle por lo dispuesto legal y/o convencionalmente;
- que se consolide con el paso del tiempo;
- que se requiere una “inequívoca” voluntad empresarial de concesión, siendo éste el elemento o requisito decisivo;
- que se pruebe o acredite tal voluntad por la parte demandante.

Siendo así, si no se comprueba la existencia de aquella intención empresarial, se debe declarar inexistente la condición más beneficiosa.

## **VII. Parte dispositiva**

La sentencia comentada llega a una conclusión y es, como hemos reflejado, que no se acredita la existencia de condición más beneficiosa. Y ello porque dos razones:

- ni se constata la concurrencia de unas condiciones distintas a las establecidas convencionalmente para el resto de las personas trabajadoras no afectadas por el conflicto,
- ni que, fundamentalmente, se haya acreditado que haya una inequívoca voluntad empresarial de mantener la percepción de una prestación extrasalarial finalista cuando no se da el hecho causante del que deviene su pago, lo que se constata, además, por el escaso período de tiempo en el que se ha venido disfrutando (ocho meses).

De este modo, se desestima la pretensión de las organizaciones sindicales que actúan como demandantes en el proceso de conflicto colectivo.

## **VIII. Pasajes decisivos**

Como parte básica de la sentencia puede reproducirse el siguiente párrafo del fundamento jurídico tercero:

“La condición más beneficiosa tiene encaje en el mandato del art. 3.1 c) del ET y la jurisprudencia que la ha interpretado. Como recuerda la STS 994/2023, de 22 de noviembre (rec. 113/2021), para la existencia de la existencia de una condición más beneficiosa se requiere que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama por medio de una inequívoca voluntad empresarial de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya

incorporado al nexo contractual a través de un acto empresarial constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho, lo que requiere de una prueba que ponga de manifiesto esa intención empresarial de atribuir a sus trabajadores el derecho que demandan y que mejora las condiciones laborales que legal o convencionalmente vengan establecidas. Esto es "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, siendo necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir el derecho a los trabajadores".

En igual sentido, la STS de 3 de febrero de 2016, rec. 145/2015, indica que "la tolerancia o condescendencia no dejan de ser tales necesariamente porque duren más o menos tiempo, sino porque se transformen en una conducta distinta de concesión o reconocimiento de un derecho. En la STS 24 noviembre 2014 (rec. 317/2013) se sintetiza esa consolidada doctrina:

"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"

En tanto que la condición más beneficiosa exige un acto de voluntad constitutivo de su concesión ello implica que sean los demandantes a los que corresponda acreditar la condición más beneficiosa que demandan, ex art. 217.2 de la LEC, tal y como recuerda la STS 522/2022, de 7 de junio (rec. 77/2020)".

Al tiempo, se afirma que "En definitiva, no existe condición más beneficiosa ni derecho adquirido alguno porque no se constata que la empresa quisiera otorgar a quienes teletrabajan, aquí afectados por el conflicto colectivo, el beneficio de seguir percibiendo el plus de transporte que estaban cobrando por tener que acudir al centro de trabajo cuando esa situación no concurra. Al contrario, su decisión de rectificar los conceptos retributivos recogidos en los recibos de salario, al cabo de escasos nueve meses -enero de 2021- revelan que su intención no era la que entiende los aquí recurrentes".

## **IX. Comentario**

Estamos ante una institución clásica de nuestro ordenamiento jurídico-laboral. Un principio que conecta, de manera directa, con el carácter tuitivo de nuestra disciplina. Ha sido, por tanto, objeto de un estudio reiterado, sea en el ámbito de la doctrina científica, como de la jurisprudencial.

Fruto de esto último es, precisamente, que la sentencia ahora analizada se construya sobre la base analítica de una serie de pronunciamientos que la han precedido y que constituyen la doctrina básica sobre esta materia.

A tal efecto, se ha apuntado ya de un modo clásico que "la jurisprudencia denomina «condiciones más beneficiosas», impidiendo su modificación por parte del empresario, a aquellas mejoras sobre las condiciones estrictamente exigibles según la normativa general aplicable, nacidas bien del contrato individual de trabajo expreso inicial o novatorio, bien de "la incorporación al nexo contractual por el paso del tiempo de un convenio colectivo impropio o informal o pacto sindical y, muy en particular, de la concesión u otorgamiento empresarial unilateral, ya sea individual o colectivo"<sup>[2]</sup>.

Sea como fuere, lo importante, como se ha advertido, es que, para poder apreciar la existencia de tal condición más beneficiosa, es precisa la acreditación de los requisitos que de manera tradicional se han venido exigiendo jurisprudencialmente. A estos efectos, debe tenerse presente que se trata de una figura "de elaboración

jurisprudencial, se basa fundamentalmente en el artículo 3.1.c) del TRET [...]. A lo que se añade, desde la vertiente contractual civil, lo previsto en los artículos 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y el artículo 1256 del CC respecto a la imposibilidad de modificarlos de forma unilateral. / En todo caso, de lo que no hay duda tampoco es que el principio de condición más beneficiosa ha sido objeto de una clara conformación y modulación jurisprudencial a lo largo de los años, si bien, como ya hemos señalado, nos encontramos actualmente ante una jurisprudencia claramente consolidada y con unos perfiles definidos”<sup>[3]</sup>

Dentro de tales requisitos, el que resulta ahora determinante para entender la concurrencia del principio es el de la voluntad de la empresa: “ni es suficiente con que el beneficio se disfrute reiteradamente en el tiempo, ni se requiere la nota de duración o permanencia para que exista la obligación, en tanto puede suceder que el beneficio se haya disfrutado escasamente en el tiempo y, sin embargo, responda a un acto de concesión unilateral por el empresario, realizado con ánimo de obligarse de futuro. **Lo esencial es concluir que ha habido un acto de voluntad inequívoca empresarial para su concesión.** Serán determinantes las circunstancias del caso concreto para que pueda llegarse a esa conclusión, teniendo en cuenta si su disfrute se viene haciendo de forma periódica y regular o si va acompañado de actos expresivos que obedecen a concesiones reiteradas tantas veces como la mejora se recibe” <sup>[4]</sup> (el subrayado es nuestro).

Y así se pone de manifiesto por la importante relación de sentencias que se citan al respecto en la resolución comentada, expresamente, la STS 994/2023, de 22 de noviembre (rec. 113/2021) cuando indica que se consolida “por medio de una inequívoca voluntad empresarial [...] lo que requiere de una prueba que ponga de manifiesto esa intención empresarial de atribuir a sus trabajadores el derecho que demandan [...]”. Requisito que, en cualquier caso, ya se había reiterado en otras anteriores:

- STS de 24 de septiembre de 2004, rec. 119/2003: “en ningún momento aparece acreditada la existencia de esa voluntad empresarial de constituir, de configurar un derecho”.
- STS de 5 de junio de 2012, rec. 2014/2011, “constatarse la voluntad inequívoca de la empresa de mantener estable y permanentemente la condición (durante más de 20 años, 40 según la sentencia)”
- STS de 21 de diciembre de 2016, rec. 119/2016: “no basta la mera persistencia en el tiempo para que se genere una condición más beneficiosa, sino que es necesario que exista una voluntad inequívoca de incorporación de la ventaja en el nexo contractual de cada trabajador”.

Ello no significa, sin embargo, que baste tal voluntad empresarial, ya que el resto de elementos exigidos siguen siendo necesarios.

La duda se presenta cuando alguno de ellos no se identifica claramente, o cuanto menos puede ser objeto de confusión entre unos u otros. Es el caso, por ejemplo, de la consolidación en el tiempo, puesto que, a veces, el mero transcurso del tiempo, se excluye de la consideración como condición más beneficiosa, pero en otros, se plantea como una voluntad tácita.

Ello es lo que parece desprenderse de la STS 1041/2020, de 25 de noviembre (rec. 38/2019), cuando se refiere a una conducta se ha estado manteniendo por la empresa desde la década del año 1970 y ni siquiera en 1998, con ocasión del modelo de homogeneización de nómina, la empresa rectificó ese abono, manteniendo esa práctica empresarial los 20 años siguientes. Sobre este particular, es suficientemente ilustrativa la STS 761/2018, 12 de Julio de 2018, cuando refiere que “Como precisa la STS 3/2/2016, rec. 143/2015, “el origen de la condición más beneficiosa es siempre la voluntad de las partes, si bien el acuerdo entre ellas no necesariamente tiene que ser expreso sino que, con mucha frecuencia, es tácito y su existencia se demuestra por la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del

trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida. Pero ese carácter tácito, basado además en la doctrina de los actos propios, en modo alguno significa que dicha condición se efectúe donandi causa - por mera liberalidad del empresario- y que, por lo tanto, éste la puede suprimir por su propia voluntad unilateral en el momento que desee”.

Ello supone que la expresión de la voluntad no siempre resulta algo evidente. Que a veces, la reiteración en el tiempo, aunque rechazado por sí solo como elemento identificador de la condición más beneficioso, puede identificarse como tal, por lo que la mera voluntad de la empresa -sin más- anterior o posterior no desvirtúa o consolida el derecho.

Nos somete tal problema en una cuestión casuística que requerirá nuevas interpretaciones judiciales, pero sin que esto pueda desconocer la trascendencia de la voluntariedad de la empresa en la consideración de un derecho consolidado y no susceptible de eliminación unilateral.

## **X. Apunte final**

Atendiendo a lo anterior, nos hacemos eco de la doctrina cuando sugiere que “A modo de resumen y con las propias palabras del Tribunal Supremo, para confirmar la existencia de una condición más beneficiosa “es preciso que esta 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 manera que la ventaja reconocida se haya incorporado al nexo contractual por “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”<sup>[5]</sup>.

En un supuesto como el que nos ocupa, nos reconducimos a una simple efectividad de la prueba.

No queda acreditado, en modo alguno, que se hubiera producido esa intención de la empresa, lo que se constata, además, por la inexistencia de un tiempo prolongado de persistencia del disfrute de un derecho que aquí se traduce en nueve meses.

Lo cierto es que no se interpreta como la ausencia del requisito temporal, sino como la reiteración del argumento de que no se produce la voluntad de la empresa, en el sentido de que existe una rectificación de la misma respecto a la aplicación de un derecho o a la reiteración de una conducta que se debe entender como coyuntural o consecuencia de un error.

No podemos dar por cerrado, ni mucho menos, el debate sobre la condición más beneficiosa, pero sí algunos extremos que parece que quedan ratificados por una resolución que resulta clara en cuanto a su exposición y planteamientos pero que parece vinculada, más que aun planteamiento genérico, a un supuesto bastante particularizado y específico.

No obstante, es posible, para finalizar, sacar como conclusión que:

- la voluntad de la empresa es determinante;
- la acreditación de un lapso temporal escaso es contrario a tal voluntad;
- si, en cualquier caso, se entendiera existente la condición más beneficiosa, sería necesario seguir un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo aunque que, si no se constata, la condición disfrutada puede ser modificada unilateralmente por la empresa sin seguir tal procedimiento. Esto último no es objeto del fallo, pero se desprende del mismo a partir del petitum de las demandas y de la resolución definitiva.

Concluimos con una premonición: se volverá sobre el tema con absoluta seguridad. Tiempo tendremos para volver a comentarlo.

## Referencias:

1. <sup>^</sup> Al respecto se ha expresado, de forma clara que “ha sido objeto de un cierto debate en la doctrina, defendiéndose tanto su inclusión en el artículo 3.1.c) del TRET o su presencia implícita e indirecta en el artículo 41 del TRET, como su origen y fundamento exclusivamente jurisprudencial sin sanción legal, o la alusión al mismo en los artículos 3.1.c) y 41 del TRET. A nuestro entender, y siguiendo a la doctrina mayoritaria, es cierto que este principio no está regulado de una forma expresa y extensa en el TRET ni en ninguna otra norma laboral, pero también lo es que teniendo en cuenta que su fundamento es la autonomía individual -expresa o tácita- de las partes de una relación laboral y su fin es crear condiciones de trabajo “más favorables” para el trabajador, encuentra acomodo en lo dispuesto en el artículo 3.1.c) del TRET, donde se expresa que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan “por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados”; precepto donde, por otra parte, también se recoge el principio de norma mínima. De hecho, no podemos olvidar que, si bien en el marco laboral la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo no tiene la misma relevancia que en otras disciplinas jurídicas -como consecuencia del papel predominante ejercido por la normativa y el convenio colectivo-, su potencial aparece precisamente con fuerza a través de la figura de la condición más beneficiosa” GALA DURÁN, C. “El principio de condición más beneficiosa a la luz de la última Jurisprudencia”, RMTMSS, núm. 143, pág. 166.
2. <sup>^</sup> SALA FRANCO, T., “El principio de la condición más beneficiosa”, en Revista de Política Social, núm.114, 1977, Madrid, págs. 38 y 39.
3. <sup>^</sup> GALA DURÁN, C. op. cit. págs. 166 y 167.
4. <sup>^</sup> DE VAL TENA, A. “La modificación y extinción de la condición más beneficiosa”, Documentación Laboral, núm. 114-Año 2018-Vol. II, pág. 153.
5. <sup>^</sup> *Ibíd*em, págs. 50 y 51.