



Roj: **STS 833/2026 - ECLI:ES:TS:2026:833**

Id Cendoj: **28079140012026100157**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/02/2026**

Nº de Recurso: **243/2024**

Nº de Resolución: **169/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Comunidad Valenciana, 22-05-2024 (rec. 6/2024),
STS 833/2026**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 169/2026

Fecha de sentencia: 18/02/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 243/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 17/02/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: BAA

Nota:

CASACION núm.: 243/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 169/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.^a Ana María Orellana Cano

D. Rafael Antonio López Parada



D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 18 de febrero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por **BURGER KING SPAIN S.L.U.**, representado y asistido por el letrado D. Gabriel Ruiz Soria, contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 22 de mayo de 2024, autos nº 6/2024, en actuaciones seguidas por Don Víctor , en calidad de Secretario General de FeSMC UGT-PV Alicante, contra dicho recurrente, Doña Noelia , Presidenta del Comité de Empresa y Doña Victoria , delegada sindical, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida FeSMC UGT-PV Alicante, representado y asistido por el letrado D. Fernando Rivas Sendra.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Don Víctor , en calidad de Secretario General de FeSMC UGT-PV Alicante, formuló demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se reconozca el derecho de los trabajadores de **BURGER KING SPAIN SLU**, con una antigüedad anterior a mayo de 2013, a disfrutar de un **día** de permiso retribuido para **asuntos propios**, retribuido y no recuperable, y se condene a la empresa a estar y pasar por tal declaración.

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.-Con fecha 22 de mayo de 2024, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: Estimamos la demanda presentada en nombre del sindicato FeSMC UGT-PV Alicante frente a la empresa **BURGER KING SPAIN SLU**, Dña. Noelia , Presidenta del Comité de Empresa y Dña. Victoria , delegada sindical, y declaramos el derecho de los trabajadores de **Burger King Spain,S.L**, con antigüedad anterior a junio de 2013, a disfrutar de un **día** de permiso retribuido para **asuntos propios**, retribuido y no recuperable, condenado a las demandadas a estar y pasar por esta declaración. Sin costas».

Con fecha 18 de junio de 2024 se dictó Auto por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «**LA SALA ACUERDA:**Aclarar el Fallo de la sentencia núm. 1463/2024, dictada por esta Sala en fecha 22-5-2024, que queda con el siguiente tenor literal: "Estimamos la demanda presentada en nombre del sindicato FeSMC UGT-PV Alicante frente a la empresa **BURGER KING SPAIN SLU**, Dña. Noelia , Presidenta del Comité de Empresa de Alicante y Dña. Victoria , delegada sindical, y declaramos el derecho de los trabajadores de **Burger King Spain, S.L.U** de la provincia de Alicante, con antigüedad anterior a junio de 2013, a disfrutar de un **día** de permiso retribuido para **asuntos propios**, retribuido y no recuperable, condenado a las demandadas a estar y pasar por esta declaración". Se mantienen el resto de pronunciamientos».

CUARTO.-En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«**PRIMERO.**- 1. El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa **BURGER KING SPAIN SLU** -antes denominada Quick Meals Ibérica, S.L- de la provincia de Alicante a los que les era aplicable el Convenio Colectivo de la Hostelería de la provincia de Alicante publicado en el BOP el 4-9-12, 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" .

SEGUNDO.- El anterior Convenio dejó de aplicarse a dichos trabajadores con la entrada en vigor del Convenio colectivo de la empresa Quick Meals Ibérica, S.L. (Código de convenio n.º 90101532012013), con vigencia 2013-2016, publicado en el BOE de 14-6-2013, en virtud de resolución de 28-5-13. Este Convenio fue sustituido por el Convenio Colectivo de **Burger King Spain, S.L.U.** publicado en el BOE el 3-7-2017.

TERCERO.- Que pese a que, en los citados Convenios Colectivos de la empresa demandada no se preveía el derecho de los trabajadores a un **día** de permiso retribuido para **asuntos propios**, retribuido y no recuperable dentro de la jornada laboral, la empresa siguió reconociéndoselo a los trabajadores del centro de trabajo de Alicante que ya lo tenían reconocido con el Convenio Colectivo de la Hostelería de la provincia de Alicante.



CUARTO.- La empresa demandada dejó de reconocer el citado permiso al publicarse en el BOE el 8-12-2022 el Convenio Colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna, aplicable a la empresa **Burger King Spain**, S.LU desde dicha fecha, que tampoco prevé un permiso retribuido y no recuperable.

QUINTO.- El 25-1-2024 se presentó por FeSMC UGT-PV Alicante demanda de conciliación y mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral. El acto se celebró el 5-2-2024 con el resultado de "sin acuerdo".

QUINTO.-Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de **BURGER KING SPAIN S.L.U.**

SEXTO.-Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se elevaron los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

SÉPTIMO.-Admitido a trámite el recurso por esta Sala, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de que interesa la desestimación del recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.-Por Providencia de fecha 10 de diciembre de 2025, se señaló para votación y fallo del presente recurso el **día** 17 de febrero de 2026.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Objeto del recurso y sentencia recurrida.

1.El objeto del presente recurso es, con carácter principal, determinar si estaba o no caducada la acción ejercida por la FsSMC UGT-PV Alicante (en adelante, UGT) contra la supresión del derecho de los trabajadores de la empresa de la provincia de Alicante a disfrutar de un **día** de permiso retribuido para **asuntos propios**. Y, subsidiariamente, si ese derecho constituía o no una condición más beneficiosa.

2.A los trabajadores de la empresa **Burger King** Spain SLU (antes denominada Quick Meals Iberia SL) de la provincia de Alicante les era aplicable el convenio colectivo de Hostelería de dicha provincia, publicado en el boletín provincial de 4 de septiembre de 2012. El artículo 27.1.L de ese convenio reconocía el derecho a un **día** de permiso retribuido por **asuntos propios**.

El citado convenio colectivo provincial dejó de aplicarse a los trabajadores al entrar en vigor el convenio colectivo de la empresa Quick Meals Iberia, publicado en el BOE de 14 de junio de 2013, convenio que fue sustituido por el convenio colectivo de **Burger King** Spain SLU, publicado en el BOE de 3 de julio de 2017.

Aunque en estos convenios colectivos empresariales no se preveía el derecho a un **día** de permiso retribuido por **asuntos propios**, la empresa siguió reconociéndoselo a los trabajadores del centro de trabajo de Alicante que lo tenían reconocido en el convenio colectivo provincial de Hostelería.

La empresa dejó de reconocer el citado permiso al publicarse en el BOE el 8 de diciembre de 2022 el convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna, aplicable a **Burger King** Spain, y que tampoco prevé el mencionado permiso retribuido.

El 25 de enero de 2024, UGT presentó demanda de conciliación y mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, celebrándose el acto el 5 de febrero de 2024 con el resultado de «sin acuerdo.» En este acto la empresa comunicó que la causa de denegar el permiso era que el convenio colectivo sectorial estatal no lo preveía.

3.El 8 de marzo de 2024, UGT presentó demanda de conflicto colectivo.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Comunidad Valenciana 1463/2024, de 22 de mayo (proc. 6/2024), aclarada por auto de 18 de junio de 2024, estimó la demanda y declaró el derecho de los trabajadores de **Burger King** Spain de la provincia de Alicante con antigüedad anterior a junio de 2013 a disfrutar un **día** de permiso retribuido para **asuntos propios**, retribuido y no recuperable.

En lo que aquí importa referir, la sentencia rechazó la excepción de caducidad de la acción alegada por la empresa.

Y, respecto del fondo, apreció la existencia de una condición más beneficiosa. El TSJ constata que el derecho a un **día** de permiso retribuido para **asuntos propios** se mantuvo durante más de nueve años, desde que comenzó a aplicarse el convenio colectivo 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 convenio colectivo sectorial estatal en diciembre de 2022. La sentencia del TSJ razona que el motivo invocado por la empresa para dejar de reconocer el permiso (que

este último convenio sectorial no reconoce el derecho), «no tiene sentido», pues tampoco lo reconocían los anteriores convenios colectivos de empresa y, pese a ello, la empresa lo venía otorgando.

SEGUNDO. El recurso de casación, su impugnación y el informe del Ministerio Fiscal.

1. Burger King Spain ha interpuesto recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana 1463/2024, de 22 de mayo (proc. 6/2024), aclarada por auto de 18 de junio de 2024.

El recurso tiene dos motivos, ambos formulados al amparo del artículo 207 e) LRJS.

El primer motivo denuncia la infracción del artículo 138.1 LRJS y alega la caducidad de la demanda. El recurso argumenta que dejó de reconocerse el derecho al permiso controvertido al publicarse el convenio colectivo sectorial estatal el 8 de diciembre de 2022 y, sin embargo, la demanda de conciliación y mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral se presentó el 25 de enero de 2024, por lo que la acción estaría caducada.

El segundo motivo del recurso denuncia la infracción de la jurisprudencia que cita, al estar clara la voluntad de la empresa de no seguir reconociendo el beneficio de disfrutar de un **día** de permiso retribuido, al haberse producido un cambio en el marzo regulador de las condiciones laborales.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y que se declare que se está ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, a pesar del incumplimiento de los trámites del artículo 41 ET y que la demanda está caducada porque el plazo de impugnación era de veinte **días**.

Subsidiariamente, el recurso solicite que se declare la inexistencia de una condición más beneficiosa, por cuanto el 9 de febrero de 2022 la empresa manifestó de forma patente y tajante su voluntad de no seguir reconociendo el derecho al permiso.

2. UGT ha impugnado el recurso, solicitando su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

3. El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso.

TERCERO. La inexistencia de caducidad de la acción.

1. El artículo 59.4 ET establece que el ejercicio de la acción contra la decisión empresarial en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo «caducará a los veinte **días** siguientes de aquel en que se hubiera producido», añadiendo que «el plazo de computará desde el **día** siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial.»

Por su parte, el artículo 138.1 LRJS dispone, en primer lugar, que «el proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de(l) artículo 41 (ET).» A retener la previsión de que el proceso se inicia «aunque no se haya seguido el procedimiento de(l) artículo 41 (ET).»

El precepto legal prevé, en segundo lugar, que «la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte **días** hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el artículo 59.4 ET.» A retener que la «notificación» de la decisión empresarial a los trabajadores o a sus representantes ha de realizarse «por escrito.»

En tercer lugar, el artículo 138.1 LRJS establece que el plazo de caducidad de veinte **días** no comienza a computarse «hasta que tenga lugar dicha notificación.» Es relevante retener esta previsión, en el sentido de que el plazo no empieza a computarse hasta que tenga lugar la notificación, que ya sabemos tiene que ser por escrito.

Es importante mencionar, finalmente, que, de conformidad con el artículo 153.1 LRJS, la impugnación de las decisiones empresariales de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (artículo 41.2 ET) debe preceptivamente tramitarse a través de la modalidad procesal de conflictos colectivos (artículos 153 a 162 LRJS) y no por la de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del artículo 138 LRJS.

2. 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 (artículo 59.2 ET) y no el plazo de caducidad de veinte **días** (artículo 59.4 ET).

Pero ya hemos visto lo que prescribe actualmente la LRJS.

El caso es que la notificación tiene que realizarse por escrito. Por ejemplo, las SSTS 157/2020, de 19 de febrero (rec. 183/2018), 185/2020, de 27 de febrero (rec. 201/2018), 765/2021, de 7 de julio (rec. 80/2020), 370/2023, de 23 de mayo (rec. 169/2021), 461/2024, de 12 de marzo (rec. 125/2022), y las por esta sentencia citadas, enjuician supuestos en que no se produjo la caducidad porque no se notificó adecuadamente (por escrito) la

modificación. Por el contrario, igualmente por ejemplo, en las SSTs 440/2023, de 20 de junio (rcud 1757/2020) y 1227/2024, de 30 de octubre (rec. 534/2021), la notificación sí fue adecuada.

En el presente caso, 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.

Según recoge el apartado primero del fundamento de derecho primero de la sentencia recurrida, 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.

En consecuencia, el primer motivo del recurso debe ser desestimado, tal como informa el Ministerio Fiscal, si bien por razones distintas a las esgrimidas por su informe.

CUARTO. La existencia de condición más beneficiosa.

1. Según se ha adelantado, el subsidiario segundo motivo del recurso afirma la inexistencia de condición más beneficiosa.

El recurso argumenta, en este sentido, que la empresa manifestó el 9 de febrero de 2022, como consecuencia de la publicación en el BOE del **día** anterior del convenio colectivo 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 convenio colectivo 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.

2. El recurso revela aquí una incorrecta comprensión del concepto de condición más beneficiosa.

En el presente caso, 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 beneficiosa. 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**. Son bien distintos los supuestos de las sentencias de esta Sala que el recurso cita como infringidas.

En el presente supuesto existía, en consecuencia, una condición más beneficiosa. Y lo que ocurre es que, frente a lo que parece entender el recurso, 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; se remite, por todas, a la STS 765/2021, de 7 de julio (rec. 80/2020).

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. Las anteriores consideraciones conducen, en coincidencia con lo informado por el Ministerio Fiscal, a desestimar también el segundo motivo del recurso.

QUINTO. La desestimación del recurso de casación.

1. Por todo lo razonado, procede, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, desestimar el recurso de casación y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

2. No procede la imposición de costas (artículo 235.2 LRJS).

FALLO

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

1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por **Burger King Spain SLU**.



2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 1463/2024, de 22 de mayo (proc. 6/2024), aclarada por auto de 18 de junio de 2024.

3. No imponer costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ