

RESEÑA DE FERNANDO ELORZA GUERRERO: *LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA EN LA RELACIÓN DE TRABAJO,* ED. ARANZADI LA LEY, 2024, 209 PÁGINAS

JULIA DORMIDO ABRIL*

Universidad de Sevilla, España

El prof. Elorza Guerrero se caracteriza, además de por su ingenio, por la solvencia con la que afronta cualquier materia que decide investigar. Como muestra de lo expresado, basta con citar el título de una de sus últimas obras, «La condición más beneficiosa en la relación de trabajo», tema central del Derecho del Trabajo. Se trata de una institución clásica de la citada rama del Derecho, cuya naturaleza y alcance han sido objeto de un intenso debate doctrinal y jurisprudencial, el cual se contempla de una manera magistral por el autor del trabajo que en estas líneas se reseña. En el mismo, no solo se cuestiona la consideración de la condición como principio jurídico, sino también la oportunidad de su subsistencia en el marco normativo actual.

La monografía ha sido organizada, tras una introducción, en torno a ocho capítulos, de los cuales el octavo ha sido reservado a las reflexiones finales del autor. El primero se titula «La construcción jurídica del principio de condición más beneficiosa: una primera aproximación en perspectiva diacrónica». En el mismo, desde el principio se advierte que no se trata de un principio único y simple, sino que, por el contrario, es complejo y múltiple, de forma que la confusión en lo que al contenido del concepto se refiere ha sido abundante. Si bien, no se puede negar que dicho principio consiste en reconocer de manera individual a cada trabajador una mejor condición de la establecida inicialmente en el

* **Correspondencia a:** Julia Dormido Abril – Universidad de Sevilla, España – jdormido@us.es – <https://orcid.org/0000-0001-6740-6417>

Cómo citar: Dormido Abril, Julia (2025). «Reseña de Fernando Elorza Guerrero: *La condición más beneficiosa en la relación de trabajo*; *Lan Harremanak*, 54, 500-504. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26084>).

Recibido: 07 noviembre, 2025; aceptado: 09 diciembre, 2025.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

contrato de trabajo, lo que viene a comportar la existencia de una técnica jurídica que permite articular las relaciones entre la normativa vigente y la autonomía de la voluntad, en la que ha de tenerse presente que tal condición no puede tener un origen legal.

El segundo capítulo recibe el nombre de «La caracterización del principio de condición más beneficiosa» y trata de abordar el doble enfoque del citado principio. De un lado, si se analiza en un contexto de sucesión de normas, éste matiza el consagrado principio en virtud del cual la norma posterior deroga a la anterior. De otro, aquél en el que se instituye como un principio encargado de articular las relaciones entre la autonomía de la voluntad y las otras fuentes del Derecho, sabiendo que se trata del mantenimiento de las ventajas o beneficios concedidos a los trabajadores frente a regulaciones o decisiones empresariales. Más complejo resulta el desenvolvimiento de tal principio cuando la parte empleadora es la Administración Pública, con independencia del ámbito territorial, o si se trata de una entidad de Derecho Público, pues en tales supuestos se encontrarán sometidas al principio de igualdad, así como a la ley y al Derecho. De ahí que solo pueda aplicarse al personal laboral, o al estatutario, y siempre que dicha condición no esté prohibida ni legal ni convencionalmente. Asimismo, el autor se hace eco del debate en torno a si se trata de un principio general del Derecho o si, por el contrario es propio del Derecho del Trabajo. La primera corriente hace referencia a valores jurídico-éticos de una comunidad, aunque una subcorriente entiende que más que al Derecho con carácter general, lo hace al Derecho positivo. El prof. Elorza Guerrero no asume esta teoría, por cuanto estima que considerar al principio de condición más beneficiosa como principio general del Derecho supondría que éste alcanzaría la condición de fuente subsidiaria en defecto de ley o de costumbre; motivo por cual se decanta por considerarlo como un principio aplicativo, que a su vez constituye una expresión del principio *pro operario* y un desarrollo del valor de la igualdad.

Las disposiciones vigentes se han referido a la materia objeto de la obra del prof. Elorza Guerrero en diferentes pasajes, tal y como es el art. 26.5, el art. 3.1.c y el art. 8.1 ET, expresando así la importancia que tiene en el sistema de relaciones laborales la autonomía de la voluntad. En todo caso, el prof. Elorza Guerrero realiza una interesante aproximación a la tipología de la condición más beneficiosa desde distintas perspectivas, lo cual le lleva a analizar aspectos como el origen de la condición, y su posible naturaleza normativa o contractual; su ámbito subjetivo, según el disfrute sea individual, plural —categoría que el autor niega, por cierto— o colectivo; la naturaleza del contenido de la condición, entendiendo por tal los beneficios relativos a las condiciones de trabajo y/o del ámbito de la Seguridad Social, pero en ningún caso puede hacer referencia a los derechos de naturaleza sindical o de seguridad y salud de los trabajadores; el tiempo en el que se ejerce el disfrute de la condición, y así analiza la existencia de que se refiere a condiciones de trato único para un momento

concreto, de tracto sucesivo, o de tracto periódico irregular; y, por último, los sujetos destinatarios de tales condiciones que son los trabajadores que tengan un contrato de trabajo en vigor, aprovechando sin embargo la ocasión para criticar la ampliación subjetiva realizada en alguna ocasión a colectivos como los pensionistas de viudedad.

El capítulo tercero es el relativo «La voluntad del empresario como elemento constitutivo de la condición más beneficiosa». Tiene por objeto el estudio de la citada expresión de autonomía, su concesión efectiva por parte de la empresa, así como la consolidación posterior de tal beneficio. Para ello, los elementos clave que el autor analiza son el consentimiento, el objeto y la causa. En tal sentido, el prof. Elorza Guerrero destaca que la voluntad interna ha de ser inequívoca, por lo que podrá manifestarse tanto de manera expresa como tácita. Sobre esta cuestión el autor se detiene para analizar críticamente la jurisprudencia del Tribunal Supremo, destacando la señera sentencia sobre la obligación empresarial de dar a los trabajadores la cesta de Navidad, de tal suerte que, con rotundidad, se permite afirmar que lo fundamental del citado principio es 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. Asimismo, resulta un elemento fundamental la persistencia y prolongación en el tiempo del beneficio otorgado.

En todo caso, este es un capítulo, donde con independencia de las consideraciones realizadas sobre aspectos específicos, el autor subraya desde el principio —y reflexiona sobre ello— el carácter de la condición más beneficiosa como un negocio jurídico. Dicha concepción, apoyada en los últimos años por la propia jurisprudencia, implica la superación de la idea de la concesión unilateral por la empresa como elemento central de su nacimiento, y el reconocimiento de la importancia que también tiene la aceptación del beneficio por el trabajador, al tratarse de un negocio jurídico bilateral.

El cuarto capítulo, titulado «Las fuentes generadoras de las condiciones más beneficiosas», analiza el posible origen de la condición. En tal sentido, el autor estudia los aspectos más reseñables de la jurisprudencia, la cual dictamina que los convenios colectivos regulados en el Título III ET han de descartarse como fuente de condiciones más beneficiosas, incluso cuando las condiciones de la norma paccionada se hayan contractualizado por ultraactividad, pues la condición no puede tener en ningún caso naturaleza normativa —circunstancia esta que, por cierto, también lleva a descartar a la costumbre laboral como posible origen de dichas condiciones—.

Por su parte, se centra también en analizar si los convenios extraestatutarios, los pactos colectivos informales y los acuerdos de empresa, aunque carezcan de los requisitos formales del Título III ET pueden generar condiciones más beneficiosas. Para el profesor Elorza Guerrero, el carácter marcadamente inorgánico

de estas condiciones, hacen que no pueda admitirse el que las mismas se generen en el ámbito de una negociación colectiva, incluso de carácter informal, entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Por otro lado, sí merece por el contrario una opinión favorable la consideración de los usos de empresa y prácticas empresariales, como origen de condiciones más beneficiosas cuando se observa una aplicación uniforme y constante de las mismas, acompañada de voluntad empresarial de consolidación, al tiempo que de su aceptación, aunque sea tácita, por los trabajadores, requisito este último que, por cierto, se considera clave a la hora de admitir, por ejemplo, que una circular empresarial pueda generar una condición de dicha naturaleza, y que finalmente termina, en este caso, reconducida a una suerte de acuerdo entre las partes.

El quinto capítulo denominado, «En torno al planteamiento que explica la efectividad de las condiciones más beneficiosas en el desarrollo de las relaciones de trabajo», se adentra en el complicado terreno de la teoría jurídica que explica la eficacia de las condiciones más beneficiosas en el tiempo, de forma que, tras considerar y descartar la «teoría de los derechos adquiridos», tan en boga en los años 50, y realizar un análisis de la evolución que en esta materia registró la jurisprudencia española durante la actual etapa democrática, finalmente el prof. Elorza Guerrero se decanta por defender, en línea con lo propugnado por otros analistas, que la efectividad de las referidas condiciones tiene un carácter diverso, en atención a la diversidad de fuentes de donde puede emanar.

Asimismo, el sexto capítulo versa sobre los «Límites a la aplicación del principio de condición más beneficiosa», y, en él, el autor reflexiona sobre la incidencia que sobre estas condiciones tienen preceptos como el art. 3.5 ET en el que se consagra el principio de indisponibilidad de derechos, así como el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación. El autor, partiendo del art. 14 CE y del art. 17 ET, traslada a la obra la doctrina del TC para afirmar que no todo trato desigual es siempre discriminatorio y vulnerador de los principios anteriores. Asimismo, el prof. Elorza Guerrero sobre hasta qué punto el derecho de negociación colectiva y la libertad sindical, pueden verse condicionados por la emergencia de este tipo de condiciones.

En cuanto al capítulo séptimo, que recibe el título de «Las vicisitudes de la condición más beneficiosa», el mismo versa sobre aspectos como la compensación y absorción de condiciones salariales más beneficiosas, la voluntad unilateral del empresario centrándose en los arts. 41 y 44 ET, el mutuo acuerdo de las partes y la renuncia del trabajador, en cuanto circunstancias que pueden condicionar la supervivencia de las condiciones más beneficiosas. Atención que también merece el siempre complejo principio *rebus sic stantibus*, o una situación tan decisiva en este caso como la extinción de la relación de trabajo.

Por tanto, no cabe más que recomendar la lectura de esta obra en la que el autor aboga por propugnar la consideración del principio de condición más beneficiosa como una expresión del principio *pro operario*, tras haber transitado por los espacios de su contractualización, y todo ello en el marco de una monografía que, finalmente afirma la vigencia y razón de ser de una institución que, aunque con frecuencia es denostada, continúa hoy día teniendo su razón de ser, bien es verdad que necesitada de un perfeccionamiento de la doctrina jurídica que la sostiene, respecto de la cual en esta obra se realizan puntuales y útiles aportaciones en este último sentido.

Que disfruten de la obra.