



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de febrero de 2020)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Distribución irregular de la jornada establecida en convenio. No cabe el preaviso al trabajador con 48 horas de antelación

Grupo Renfe. Impugnación de la norma 8.^a del apartado 4.1 de los acuerdos de desarrollo profesional del referido grupo que se integran en el convenio colectivo. Posibilidad de que la empresa pueda, de manera unilateral, detraer hasta cuatro descansos anuales por trabajador de los programados en su calendario laboral, siempre que se cumplan los requisitos allí establecidos, básicamente que exista un preaviso de 48 horas y que las detracciones solo resulten aplicables a ciclos de 5 días de trabajo y 3 de descanso.

Partiendo de que todo trabajador tiene planificado anualmente su ciclo de días de trabajo y descanso, la aplicación del precepto implica que el empresario puede modificar anualmente dicha planificación hasta 4 días de descanso al año, de tal manera que el operario deberá trabajar, a requerimiento de la empresa, 4 días en los que, en principio y según la planificación anual, debería haber descansado. Tal sistema implica que, establecida regularmente la jornada a través de ciclos previamente fijados en el calendario laboral de días de trabajo y descanso, el convenio permita a la empresa que pueda alterar ese régimen de distribución regular en 4 días a lo largo del año. Aunque tal posibilidad es mucho menor que la establecida en el artículo 34.2 del ET a favor del empresario cuando no hay disposición de convenio o acuerdo, no por ello deja de ser una posibilidad de distribuir irregularmente la jornada. El artículo 34.2 del ET permite la distribución irregular de la jornada acordada en convenio colectivo o acuerdo de empresa, sin limitación alguna; el límite del 10% solo opera en defecto de pacto y, por consiguiente, en el convenio se podría haber pactado cualquier porcentaje de horas o días de distribución irregular. No sucede lo mismo en relación al plazo de preaviso porque, en un párrafo distinto de ese mismo precepto estatutario, junto a la garantía del descanso diario y semanal, se establece la garantía del preaviso de 5 días, y ese plazo, que, ampliándolo, igualmente podría haberse mejorado, no cabe empeorarlo, como hace el convenio, reduciéndolo hasta 48 horas. La previsión legal constituye una disposición de derecho necesario relativo en cuanto contempla que «el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación resultante». Y tal exigencia no se aplica, únicamente, a la distribución irregular que el artículo 34.2 del ET ha previsto que pueda utilizar el empresario, cuando no existe previsión convencional o pacto de empresa en la materia. Al contrario, la necesidad del preaviso de 5 días a que nos referimos, así como el respeto a los periodos mínimos de descanso diario y semanal, se impone a toda distribución irregular de la jornada con independencia de cuál sea su fuente reguladora. En definitiva, la norma vigente (art. 34.2 ET) reconoce, en términos amplios, la posibilidad de que la autonomía colectiva establezca un sistema de distribución irregular del tiempo de trabajo, siempre que tal regulación respete la jornada anual aplicable, los descansos mínimos semanal y diario y se preavise al trabajador con 5 días de antelación del día y hora de la prestación laboral resultante de la distribución irregular. Al no preverlo así el convenio colectivo que, únicamente, exige un preaviso de 48 horas de antelación, está estableciendo una regulación contraria a la ley que, por tanto, debe ser declarada nula. (Vid. SAN, de 3 de mayo de 2018, núm. 70/2018, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 11 de diciembre de 2019, rec. núm. 147/2018)

La empresa no puede imponer unilateralmente la fecha de disfrute de las vacaciones si han sido los trabajadores quienes, de forma reiterada, las han elegido sin limitación alguna

Universidad de Málaga. Trabajadores fijos discontinuos que hasta 2015 venían tomando sus vacaciones anuales en las fechas de su elección, sin limitación alguna por parte de la empresa. Imposición por esta a su conveniencia, a partir de dicha fecha, de los periodos vacacionales. Improcedencia.

Para que pueda sostenerse 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 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 el supuesto debatido concurren las características propias de la condición más beneficiosa, por cuanto los trabajadores han venido disfrutando sus vacaciones anuales a su elección hasta el año 2015 de forma constante, repetida y reiterada en el tiempo sin limitación alguna, de lo que resulta la voluntad inequívoca de la empresa de mantener estable y permanentemente tal condición, que por ello se ha incorporado al nexo contractual. De modo que tal condición o mejora no puede ser eliminada unilateralmente por la empresa, bajo la excusa del mero ejercicio de sus facultades organizativas y directivas, sin seguir los cauces formales previstos para este tipo de iniciativas, que es el de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET.

(STS, Sala de lo Social, de 7 de enero de 2020, rec. núm. 2162/2017)

Trabajadores con contrato de interinidad por vacante. Tienen derecho a la permuta del puesto de trabajo con otro trabajador interino por vacante

Personal laboral al servicio de la Xunta de Galicia. Asistentas sociales con contrato de interinidad por vacante. Solicitud de permuta del puesto de trabajo por circunstancias familiares. Denegación. Convenio colectivo de aplicación que fija el derecho solo para el personal fijo.

El mero hecho de que un trabajador preste sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar una diferencia de trato. En el caso, la permuta afecta a dos trabajadoras que mantienen con la empleadora una relación contractual de similar naturaleza –interinidad por vacante–, con la misma categoría profesional, de forma que sus vínculos jurídicos no se hubieran visto modificados en su naturaleza, que es lo que, en definitiva, determina la intercambiabilidad de los puestos de trabajo. El hecho de que el puesto de trabajo ocupado por las trabajadoras no hubiera coincidido con el que figura en sus contratos de trabajo temporal de haberse accedido a la permuta, en modo alguno puede constituir una razón objetiva para el trato diferente dispensado, pues la referida alteración del puesto de trabajo –y del lugar de prestación de servicios, que en todo caso también se produce cuando la permuta se realiza entre trabajadores fijos– es precisamente lo que define a toda permuta. De igual forma, no puede entenderse que el contrato de interinidad por vacante quede desnaturalizado si el trabajador no presta servicios en la vacante vinculada al contrato, ya que cuando las partes contratantes de mutuo acuerdo alteran algunos de los elementos del contrato, la permuta constituye una novación modificativa en orden a la plaza que se ocupa por otra, también vacante e identificada adecuadamente, de manera que no afecta al mantenimiento de la relación laboral, que permanece viva, la sustitución de la vacante ocupada. Tampoco se verían afectados los derechos de los trabajadores fijos a acceder a la vacante, ya que las plazas permutadas seguirían en esa situación administrativa, a la espera de su cobertura reglamentaria o de su extinción (amortización). Lo anterior, además, no supone un trato desigual por el hecho de que la permuta se pueda realizar entre trabajadores interinos por vacante, porque ellos en ningún momento van a adquirir, por el solo hecho de la interinidad y su permuta, la titularidad de la vacante que ocupen, de forma que siempre se permite que los trabajadores fijos puedan acceder a esa vacante por el procedimiento reglamentario.

(STS, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2019, rec. núm. 2450/2017)

Empresa que actúa como avalista en los préstamos bancarios concedidos a sus empleados. El orden social es competente para conocer del derecho de repetición frente a los trabajadores que incumplan sus obligaciones como prestatarios

Delimitación de competencias entre el orden social y el civil. Repsol, SA. Reclamación de cantidad presentada por la empresa frente al trabajador (que incurre en impago) por el importe del préstamo bancario que, como avalista, tuvo que abonar a la entidad bancaria.

Es la condición de trabajador de la empresa lo que provoca que el préstamo concedido por un tercero sea garantizado por aquella (en virtud de un convenio de colaboración celebrado con el BBVA). Si aquella condición del prestatario se obtuvo por ser empleado de la parte demandante y la de avalado y avalista por ser trabajador y empresario vinculados por el contrato de trabajo, la acción de repetición que tiene el empresario avalista frente a quien fue trabajador y es avalado, trae causa del vínculo laboral. Con el aval se está garantizando a la entidad prestamista el pago total del préstamo ante determinadas contingencias, como la que podría tener el prestatario ante la pérdida del puesto de trabajo y, en consecuencia, de su fuente ordinaria de ingresos cual es el salario abonado por el empleador avalista. A ello no se opone el que la reclamación de cantidad se presente cuando la relación laboral ya se encuentra extinguida, por cuanto que lo que se pretende es el cumplimiento de una obligación que se generó durante la vigencia del contrato de trabajo, sin que conste que se hubiese excluido aquella vinculación laboral en caso de extinción del contrato de trabajo. Tampoco es relevante que las condiciones del préstamo pudieran ser las ordinarias para cualquier otro peticionario, cuando lo importante es la presencia en las condiciones del mismo del avalista que, además y como requisito de su concesión, se identifica con el empleador del prestatario.

(STS, Sala de lo Social, de 12 de diciembre de 2019, rec. núm. 1542/2017)

La alegación en el acto del juicio de la improcedencia del despido por falta de tramitación del expediente contradictorio exigible por convenio colectivo constituye una variación sustancial de la demanda

Sector de transporte de mercancías por carretera. Proceso de despido. Alegación en el acto de juicio de que se declare la improcedencia del cese por falta de tramitación de expediente contradictorio exigido en el convenio colectivo de aplicación. Modificación sustancial de la demanda.

Todas las manifestaciones novedosas hechas en el proceso después de la demanda y la contestación deben tenerse por no formuladas y tienen que quedar fuera del proceso, por cuanto lo contrario supondría dejar en indefensión a la otra parte, a la que se habría privado de la oportunidad de debatir y de defenderse sobre el elemento o variación introducida en el *thema decidendi*, vulnerando con ello el principio de contradicción. Aunque corresponda al juez la calificación del despido, y tal calificación sea la de improcedencia cuando la empresa no hubiera cumplido los requisitos de forma establecidos en el artículo 55.1 del ET, ello no le autoriza a aportar de oficio los hechos que sustentan esta calificación de improcedencia, ni tampoco permitir que tales hechos se aporten de forma extemporánea por las partes, por estar ello vedado por las disposiciones legales y ser contrario a la tutela judicial efectiva. Por tanto, si existe alguna circunstancia relevante, importante o decisiva en virtud de la cual pudiera obtenerse la calificación del despido como improcedente (en el caso por no cumplirse los requisitos formales –art. 108.1 LRJS–), así habrá de hacerse constar en la demanda, constituyendo su alegación novedosa en el acto del juicio una cuestión nueva que modifica sustancialmente aquella, por lo que no puede ser admitida. El hecho de que el convenio colectivo imponga la tramitación de un expediente contradictorio no implica que la parte actora pueda alegar en el acto de juicio el incumplimiento de aquella regla convencional, ya que a diferencia de lo que se establece para los representantes legales de los trabajadores, la empresa no está obligada legalmente a aportar el expediente contradictorio al proceso (art. 106.2 LRJS) y por ello esa alegación novedosa le ocasiona indefensión.

(STS, Sala de lo Social, de 5 de diciembre de 2019, rec. núm. 1849/2017)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

Para que las ausencias para fumar, tomar café o desayunar sean tiempo de trabajo efectivo es preciso acreditar la existencia de una condición más beneficiosa

Galp Energía España, SAU. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT). Implantación por la empresa unilateralmente, tras consulta con la representación legal de los trabajadores, de un sistema de registro de jornada, supuestamente en perjuicio de los trabajadores, prescindiendo de la tramitación establecida en el artículo 41.4 del ET.

Para que nos encontremos ante una MSCT de las previstas en el artículo 41.1, 2 y 4 del ET es necesaria la existencia de una previa condición de trabajo establecida en norma distinta de la ley o del convenio colectivo, esto es, en contrato de trabajo, acuerdo colectivo no estatutario o decisión unilateral del empleador con efectos colectivos. Es preciso, además, que el empleador, con ocasión de la implantación de un sistema de registro de jornada y amparándose en la obligación legal que le impone la implantación del mismo, de forma torticera, haya alterado tales condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores, de forma tal que la modificación de las mismas deba ser tildada de sustancial y no de accidental. En el caso analizado, no se ha acreditado la existencia de una condición de trabajo previa que se haya visto alterada por el registro de jornada. Así, frente a la pretensión de que se declare la nulidad de la decisión empresarial relativa a la implantación como criterio de registro que todo el personal de oficina y comercial se rija por la consideración de que si se realiza viaje y no se regresa a la oficina en el mismo día se contabiliza como trabajo efectivo 7:45 horas en total y no el tiempo invertido en el viaje más el trabajo efectivamente desarrollado en atención al cliente cuya duración total puede ser superior o eventualmente inferior, no se ha acreditado que con anterioridad a la implementación del sistema de registro de jornada, existiese condición contractual generalizada, pacto o acuerdo colectivo, o decisión unilateral del empleador con tal trascendencia en virtud de la cual los trabajadores, comerciales o de oficinas, que hubieran de desplazarse a otra localidad y finalizasen su jornada de 7 horas y 45 minutos en la misma, estuviesen facultados para regresar ese mismo día a su localidad de origen y que el tiempo invertido en tal desplazamiento se reputase como de prolongación de jornada. Antes al contrario, la empleadora a través de la testifical practicada ha probado que la política que al respecto se seguía con el personal comercial era que debían pernoctar en la localidad en la que habían concluido su jornada de trabajo y regresar al domicilio o centro de trabajo el día siguiente. El registro de jornada implantado con relación a los viajes expone que el día siguiente al mismo, el trabajador se considera que inicia su jornada a las 8 de la mañana del día de regreso sin necesidad de fichaje, lo cual no altera o modifica en modo alguno y de forma perjudicial para los trabajadores el régimen previo existente. En cuanto a que la realización de las horas extraordinarias esté supeditada a la autorización previa por parte del responsable directo, tampoco se altera condición de trabajo previa, ya que no consta que la prolongación de la jornada quedase al arbitrio del trabajador en virtud de pacto expreso, ya sea de carácter colectivo o incorporado en masa en los contratos de trabajo, razón por la que aquellas únicamente podrán efectuarse en virtud de acuerdo entre empresario y trabajador. Finalmente, respecto a la incidencia que el nuevo sistema de fichaje tiene sobre las ausencias para fumar, tomar café y desayunar, que hasta ahora se integraban como tiempo de trabajo dentro de la jornada y no se fichaba ni se descontaba, no se ha acreditado la existencia de una condición más beneficiosa en virtud de la cual fueran consideradas como tiempo de trabajo efectivo por obra de una voluntad inequívoca para su concesión. Así, lo que ha quedado probado es que si bien en el centro de trabajo existía un control de acceso mediante tornos, que únicamente se utilizaba a efectos de seguridad y prevención de riesgos del edificio, no de control de jornada, se venía tolerando, por una política de confianza empresarial en virtud la cual cada trabajador es responsable de desarrollar la jornada comprometida, que los trabajadores salieran de las instalaciones para fumar o para tomar café, sin que quepa deducir de tal circunstancia que la empresa reputase dichas interrupciones de la prestación de servicios como de trabajo efectivo, entre otras cosas, porque no existía un efectivo control y seguimiento de la jornada desarrollada por cada trabajador.

(SAN, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2019, núm. 144/2019)

Son perfectamente compatibles el permiso por nacimiento de hijo recogido en convenio y la prestación por nacimiento y cuidado de menor

Conflicto colectivo. Renault España, SA. Efectos que tiene sobre los convenios colectivos la eliminación en el ET del permiso por nacimiento de hijos.

La nueva regulación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (RDL), no suprime la licencia reconocida en el artículo 30 del convenio colectivo analizado, por nacimiento y adopción de hijos. Aunque la empresa alega que la modificación de los artículos 37.3 b) y 48 del ET, a raíz del RDL mencionado, compensa y absorbe la regulación contenida en el convenio de empresa, la Sala declara que la novedad legislativa es compatible con los permisos que por paternidad venían disfrutándose. La disposición derogatoria única del RDL, solo deroga cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en él, sin establecer de forma expresa la derogación de las normas convencionales que mejoren o superen lo establecido en el ET modificado. No podemos olvidar que las normas convencionales pueden complementar o mejorar los derechos básicos regulados en el ET, cuya modificación o reforma, en tanto en cuanto no desborde o contradiga los derechos mejorados deben mantenerse subsistentes los que sean beneficiosos de conformidad con lo ya negociado, atendiendo al principio de favorabilidad de sus efectos positivos, al margen de la prioridad y preferencia aplicativa jerárquica, porque no nos hallamos ante un supuesto de derecho necesario establecido por la ley que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva. Estamos, por tanto, ante derechos de distinta naturaleza, ya que uno es a disfrutar de un permiso retribuido a cargo del empresario y otro, bien distinto, que no es de nuevo cuño, a una mera suspensión del contrato de trabajo, sin obligación retributiva para el empresario y, en cambio, con cobertura prestacional por el sistema público de Seguridad Social si se cumplen los requisitos para ser beneficiario del mismo. Por ello, ambos derechos se han de disfrutar plenamente, sin que pueda ser suprimido el contemplado en el convenio, cuya finalidad sigue estando plenamente vigente, sin que nada impida que su disfrute se lleve a cabo una vez finalizado el periodo de suspensión del contrato si se tiene en cuenta que el convenio no concreta ninguna fecha y ello aunque se haya incrementado el periodo de suspensión del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica, de aplicación progresiva, en los términos previstos en la disposición transitoria decimotercera del ET, todo ello sin perjuicio de la modificación del régimen convencional a que pueden llegar las partes en la negociación colectiva que atienda a una reestructuración de este permiso.

(SAN, Sala de lo Social, de 29 de noviembre de 2019, núm. 140/2019)

Los Planes de Igualdad deben negociarse con los representantes legales (previas elecciones): no cabe acudir a comisiones *ad hoc*

Conflicto colectivo. Plan de igualdad. Legitimación. Comisión *ad hoc*. Empresa de más de doscientos cincuenta trabajadores que negoció en el año 2010 un plan de igualdad con una comisión *ad hoc* al no existir representación legal de los trabajadores.

La elaboración de los planes de igualdad, sin ningún género de dudas, es una manifestación propia de la negociación colectiva, que se encomienda a las comisiones negociadoras de la empresa cuando así lo establezca el convenio colectivo que sea aplicable, las cuales deben asegurar la representatividad de todos los trabajadores de la empresa, en los términos previstos en los artículos 87, 88 y 89 del TRET, los cuales constituyen normas de derecho necesario absoluto. El espacio natural para la negociación de los planes de igualdad es el convenio colectivo, ya sea de empresa o superior a la empresa, puesto que se pone en juego la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su seno, cuya protección es más efectiva mediante la negociación colectiva estatutaria, puesto que despliega efectos *erga omnes*. Ahora bien, dichos preceptos no significan que, si no se negocia un plan de igualdad en el convenio colectivo no quepa otra opción para su



► negociación, especialmente cuando las empresas están obligadas legalmente al despliegue del plan de igualdad. Esa es la razón por la que el artículo 46.4 de la LOI permite que en el Registro de Planes de Igualdad puedan registrarse convenios y acuerdos de empresa. Es claro, pues, que en todo caso, si el plan de igualdad no se acuerda en la negociación del convenio colectivo, deberá negociarse con los representantes unitarios o sindicales que representen a la totalidad de los trabajadores de la empresa, porque de no ser así sería radicalmente contrario al despliegue de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por tanto, es irrelevante que, en el caso, fueran elegidos informalmente algunos trabajadores para la negociación y firma del plan de igualdad, pues las comisiones *ad hoc* solo tienen legitimación para actuar como interlocutores en los periodos de consultas previos a las decisiones a que se refieren los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del TRET. Concluye la Sala que el plan de igualdad no se elaboró conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la LOI y a las reglas de legitimación de los artículos 87, 88 y 89 del TRET, por lo que procede declarar su nulidad de pleno derecho, condenando a la empresa a iniciar de forma inmediata la negociación de un nuevo plan de igualdad.

(SAN, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2019, núm. 143/2019)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

El acuerdo que condiciona el abono de la retribución variable o *bonus* al alta en la empresa durante todo el año no vulnera la igualdad de trato entre trabajadores temporales e indefinidos

Conflicto colectivo. Validez del acuerdo que condiciona el abono de la retribución variable o *bonus* al alta en la empresa durante todo el año. Ausencia de discriminación entre trabajadores temporales e indefinidos.

El acuerdo analizado no es discriminatorio para ninguno de los colectivos indicados en el escrito de demanda. En particular, en relación a los trabajadores que hayan suscrito contratos temporales frente a aquellos otros que cuenten con contrato indefinido, pues el acuerdo afecta a ambos por igual. En el caso de que cualquiera de ellos vea extinguido su contrato de trabajo antes del 31 de diciembre de 2017, no cobrarían la retribución variable. Tampoco se excluye al personal en situación de incapacidad temporal, ya que la suspensión del contrato no implica la baja en el régimen de Seguridad Social. La Sala estima que el acuerdo no vulnera lo dispuesto en el artículo 14 de la CE, en relación al artículo 15.6 del ET, que impone la igualdad de trato entre trabajadores temporales e indefinidos. No establece un trato diferente en función de la modalidad contractual suscrita por cada trabajador, sino que únicamente impone el requisito del alta durante el año natural, de modo que el devengo de la retribución variable exige este requisito, pero esta circunstancia puede afectar por igual a trabajadores temporales e indefinidos, en función del tiempo trabajado, sin que se advierta una mayor incidencia en los trabajadores que cuenten con un contrato temporal. De hecho, es perfectamente posible que los contratos de duración determinada alcancen el límite del año natural, pues, a título de ejemplo, el contrato de interinidad puede extenderse por el tiempo que sea necesario para la cobertura de la plaza y el contrato de obra o servicio tiene un límite temporal de cuatro años. No hay que confundir este supuesto con la práctica contraria a derecho consistente en someter el cobro de una partida salarial, ya devengada, a la condición de que el trabajador se encuentre en alta en la empresa en el momento de su pago. En el presente caso, la condición de alta en la empresa se refiere, no al momento del pago, una vez que la retribución se ha devengado, sino a un periodo de tiempo previo, que es precisamente el tiempo durante el cual la misma se devenga. Además, el acuerdo responde a una finalidad legítima, que no es otra que la necesidad de retención del personal y goza de una presunción de validez, derivada de la suscripción por parte de la práctica totalidad de los miembros del comité de empresa.

(STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2019, rec. núm. 508/2019)

Permisos retribuidos. Inicio del cómputo cuando el hecho causante acontece en día no laborable. La ausencia de doctrina jurisprudencial consolidada permite resolver cada supuesto con libertad de criterio

Permisos retribuidos. Día inicial del cómputo cuando el hecho causante acontece en día no laborable. Regulación convencional que mejora la del Estatuto de los Trabajadores en la materia mencionado expresamente que los días concedidos son naturales.

El día del hecho causante no se computa como día integrante del permiso si tal hecho se produce en día de libranza para el trabajador (porque su ausencia no responde a la causa del permiso), pero no hay motivo que justifique el que si se inicia el permiso al día siguiente al del hecho causante ese inicio haya de demorarse al del primer día laborable siguiente, obviando que el permiso es de días naturales y que demorarse al siguiente día laborable puede causar de un modo evidente una distorsión y desnaturalización del permiso que no cabe apreciar que la ley y el convenio pretendan proteger. Si tras el día del hecho causante se producen unos días no laborables para el trabajador puede ocurrir que este no pueda hacer uso, de modo independiente, del disfrute del permiso (al discurrir este durante el tiempo de esa libranza) pero también es cierto que tal libranza permite al trabajador cumplir la finalidad del permiso (es decir, atender a las necesidades inmediatas que surgen como consecuencia del hecho causante), y tal finalidad difícilmente puede considerarse que concurre si el disfrute del permiso se difiere al primer día laborable siguiente al del hecho causante que puede dar lugar a que el disfrute del permiso se realice en un periodo claramente desconectado con el del hecho causante que justifica el permiso (como, por ejemplo, sería el caso, que no puede considerarse inhabitual, de que el disfrute del permiso haya de demorarse a que concluya una situación de IT o a que finalice el periodo vacacional anual), lo cual no parece lógico ni razonable y supone una desnaturalización del permiso que, en definitiva, y como se ha dicho, no cabe apreciar que la normativa legal o convencional pretendan amparar. La [Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018 \(rec. núm. 266/2016\)](#), que contempla demorar el inicio del permiso al primer día laborable siguiente al del hecho causante, no constituye jurisprudencia, pues se trata de una única sentencia dictada en recurso de casación ordinaria, lo que permite resolver cada supuesto con libertad de criterio, debiendo en cada caso examinarse la concreta regulación convencional que resulte de aplicación.

(STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, de 4 de septiembre de 2019, rec. núm. 133/2019)

El ictus que sobreviene al ir o al volver de una reunión sindical no es un accidente *in itinere* sino que goza de presunción de laboralidad

Accidente de trabajo. Concepto. Presunciones. Accidente *in itinere*. Trabajador que sufre un accidente vascular encefálico agudo cuando se dirigía al centro de trabajo después de haber participado en calidad de delegado sindical en una reunión con el sindicato. Aparición de los primeros síntomas en su casa, antes del inicio de la jornada, sin que ello le impidiera acudir al centro de trabajo. Interrupción de la reunión sindical ante la agravación del malestar, accidentándose a causa de un ictus mientras conducía. Diagnóstico de previa enfermedad cardíaca.

El trabajador disponía de crédito de horas para las funciones representativas, por lo que es clara la imputación a un accidente de trabajo en virtud de la presunción legal no desvirtuada, pues la enfermedad vascular se manifiesta durante el desempeño del cargo sindical, equivalente a tiempo y lugar de trabajo, cuando se sintió muy mareado hasta el punto de que tuvo que abandonar la reunión. Aun cuando se entendiera que sobreviene en el trayecto en coche, no sería un accidente *in itinere*, en tanto que se produce durante la jornada laboral, sin quiebra porque los primeros síntomas aparecieran antes del inicio de la jornada ni porque la enfermedad cardíaca fuera preexistente.

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2019, rec. núm. 2011/2019)