

**El cómputo del dies a quo en los permisos retribuidos en la jurisprudencia de la Sala cuarta del Tribunal Supremo.**

**STS-SOC núm. 257/2020, de 12 de mayo.**

**Pilar Rivas Vallejo**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona*

**Resumen:** *El cómputo del día inicial de los permisos retribuidos y en particular del permiso por matrimonio comienza el primer día laborable posterior al día festivo si el hecho causante se produjo en día no laborable.*

**Palabras clave:** *Permisos retribuidos, matrimonio, convenio colectivo, dies a quo.*

**Abstract:** *The computation of the initial day of paid leave and, in particular, of marriage leave, begins on the first working day after the holiday if the event occurred on a non-working day.*

**Keywords:** *Paid leave, marriage, collective agreement, dies a quo.*

---

## **I. Introducción**

La interpretación de si el inicio del cómputo de los permisos regulados por el art. 37 ET y los convenios colectivos que lo reproducen o amplían debe iniciarse en día laborable o festivo cuando el hecho causante coincida con día no laborable cambia en la doctrina del Tribunal Supremo, cuya reiteración la consolida ya como jurisprudencia, a partir de la Sentencia 145/2018, de 13 de febrero, en el sentido de iniciar el cómputo el primer día laborable posterior al hecho causante. Tanto en la sentencia de 11 de marzo como en la de 19 de marzo de 2020 se reitera el criterio iniciado en la de 13 de febrero de 2018.

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

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo, Sala Social (pleno).

**Número de resolución judicial y fecha:** número núm. 257/2020, 17 de marzo.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** recurso de casación núm. 193/2018.

**ECLI:** ES:TS:2020:1181.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

#### 1. *El dies a quo para el cómputo de los periodos en permisos retribuidos*

El problema que se suscita en la sentencia dictada por el pleno del Tribunal Supremo, por la que se resuelve el recurso de casación núm. 193/2018, interpuesto contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 13 de junio de 2018, en demanda 91/2018, sobre conflicto colectivo, es la determinación de la fecha de inicio del disfrute del permiso por matrimonio previsto en convenio colectivo. Concretamente, el art. 37 del V Convenio colectivo del sector de empresas de trabajo temporal respecto del cómputo del *dies a quo* para el cómputo de los permisos en él regulados cuando el hecho causante acontezca en día no laborable.

#### 2. *Los hechos*

El art. 37 del V Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, que regula los permisos retribuidos, utiliza una dicción idéntica a la del Estatuto de los Trabajadores en la regulación de idéntica figura ("1. Los trabajadores tanto de estructura como de puesta a disposición, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos: a) Quince días naturales en caso de matrimonio..."). El convenio en cuestión remite su contenido al convenio colectivo de empresas usuarias, pero salva el artículo 37, precisamente el que regula los permisos retribuidos.

La sentencia dictada por la Sala social de la Audiencia Nacional en resolución del conflicto colectivo planteado por los demandantes (sentencia de 13 de junio de 2018, en demanda 91/2018) acoge la pretensión de los sindicatos demandantes respecto al cómputo de los permisos por nacimiento de hijos, enfermedad y fallecimiento de parientes, entendiéndose que el cómputo efectivo del permiso debe iniciarse el primer día laborable siguiente cuando el hecho causante se produce en festivo, sobre la base de la corta duración de tales permisos, que motiva que deban entenderse referidos a días laborables y no naturales, mientras que la mayor extensión del permiso por matrimonio justifica que su cómputo se realice por días naturales. Por las mismas razones, lo rechaza para el permiso por matrimonio, en atención a la larga duración de este, que permite su disfrute de una manera holgada a partir de la fecha del hecho causante, sea este o no día laborable.

Con anterioridad a la sentencia que se comenta, concretamente una semana antes, el propio Tribunal Supremo había dictado otra sentencia, la núm. 226/2020, de 11 marzo, en sentido idéntico a la que se analiza en las presentes páginas, en un supuesto ligado a la interpretación del Convenio Colectivo Nacional, de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

### IV. Posición de las partes

La demandante, Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores, con adhesión del sindicato Comisiones Obreras, pretendía el reconocimiento del derecho de los trabajadores a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados a ), b ), c ), d ) y e), del artículo 37 del V Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente. Recurre la sentencia de la Audiencia Nacional por desestimación de la pretensión de la aplicación del cómputo, estimado para los permisos de breve duración, al permiso por matrimonio. Basa su pretensión en la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018 (dictada en el recurso de casación 266/16), que, casando la de la Audiencia Nacional de 13 de julio de 2016 (proced. 283/16), entendió que los permisos retribuidos deben comenzar al primer día laborable desde el hecho causante, pues lo contrario les privaría de su propia naturaleza, ya que un permiso retribuido se liga esencialmente a días laborales (en los que se autoriza la ausencia sin pérdida de retribución), por lo que concluir lo contrario implicaría considerar asimismo que se trata de otra figura distinta a un permiso. En su recurso, los demandantes reducen su argumentación, para obtener la estimación total

de su demanda, que es de aplicación a los permisos por matrimonio idéntico régimen al estimado para los del resto de los previstos en el art. 37 litigioso.

La parte demandada y ahora recurrente, Asociación Empresarial ASEMPELO, se opone tanto a la interpretación efectuada por la Audiencia Nacional como a las pretensiones de los recurrentes UGT y CCOO. Arguye en su favor que debe considerarse como día inicial el del propio hecho causante aunque coincida en festivo, en virtud del fin perseguido por el permiso, que no es otro que atender a una necesidad derivada del hecho causante, sobrevenida o no, objetivo alcanzado también si ello acontece en festivo. La recurrente sostiene la inaplicabilidad de la STS de 13 de febrero de 2018, por ser distinto el convenio colectivo interpretado (en este caso el de contact centers). Asimismo, mantiene que el convenio colectivo de empresas de trabajo temporal refiere los permisos retribuidos a días naturales, y que el cómputo civil de plazos no excluye los días inhábiles, ex art. 5.2 C.c. Y, finalmente, que el convenio aplicable a los trabajadores en misión es el que corresponde a las empresas usuarias, por expresa disposición de los arts. 3 y 5 de la Directiva 2018/114. La codemandada FEDETT sostiene, complementariamente, que los permisos retribuidos son todos ellos permisos causales que, a diferencia de las vacaciones, deben anudarse a la causa respectiva, sin que quepa un disfrute posterior, por lo que debe aplicarse necesariamente el régimen pactado en convenio. En su recurso contra la sentencia de instancia, centra su argumentación en que el convenio colectivo no menciona el "dies a quo" de los permisos litigiosos, por lo que el día inicial debe ser necesariamente aquel en el que se produce el hecho causante, con independencia de que sea un día laborable o festivo para el trabajador; en segundo lugar, sostiene que *la finalidad de estos permisos no es la de faltar al trabajo a modo de descanso, sino la de atender los asuntos que justifican su concesión y que ocurren en un momento determinado de imposible modificación*,

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

La cuestión se circunscribe a la interpretación de los apartados a), b), c), d) y e), del artículo 37 del V Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, y, por ende, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, del que el primero trae causa.

## **VI. Doctrina básica**

### *1. La Audiencia Nacional*

La sentencia dictada por la Sala social de la Audiencia Nacional en resolución del conflicto colectivo planteado por los demandantes (sentencia de 13 de junio de 2018, en demanda 91/2018) estima parcialmente la demanda, en el sentido ya expuesto. Para ello efectúa una interpretación literal de la norma legal de referencia (art. 37.3 ET), basada en la regla de hermenéutica que establecen los artículos 1281 y siguientes del Código Civil, y de la doctrina de la propia sala.

Conforme a la norma citada, no se puede valorar el *dies a quo*, al no especificarse en la misma, como tampoco determina cuándo debe hacerse uso<sup>[1]</sup> del permiso si el hecho causante se produce en día no laborable, entendiendo la Sala que en todo caso debe anudarse al hecho causante, como se deduce de la propia naturaleza de este tipo de permisos, cuyo disfrute no puede producirse en momento posterior, "ya que los días no laborables el trabajador no necesita permiso alguno" (FD 4º).

A tenor de la doctrina anterior de la misma sala, SAN 22-10-2007, proced. 114/2007 (confirmada por STS 12-05-2009, rec. 4/2008), SAN 13-07-2016, proced. 183/2013 (casada por casada por STS 13-02-2018, rec. 266/2016) y SAN 5-12-2016, proced. 300/2016 (confirmada por STS 5-04-2018, rec. 122/2017), que no ha sido unánime, en atención a las características de cada litigio, se entiende que procede la estimación de la demanda cuando el convenio colectivo no establece precisión alguna acerca del cómputo, y, por tanto, su interpretación queda bajo el paraguas del art. 37.3

ET, mientras que, en caso contrario, y según los términos previstos en la norma convencional, la demanda fue desestimada.

Por otra parte, y analizadas las precedentes sentencias de la Sala Social del Tribunal Supremo sobre el mismo tema, razona la sentencia de instancia, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que “la Sala considera necesario, una vez constatado que no existe una línea jurisprudencial consolidada sobre la materia, resolver, con libertad de criterio, sobre el régimen regulador de los permisos retribuidos”.

Y, a tal fin, concluye, que “la distinción legal y convencional entre días naturales y días, reconocidos para los permisos largos y cortos respectivamente, tiene gran relevancia jurídica y revela, a nuestro juicio, que el legislador y los negociadores del convenio han querido dar distinto tratamiento a ambos tipos de permisos. –Es así, porque la mención a los días naturales comporta necesariamente que su cómputo incluya días laborables y días no laborables, de conformidad con lo dispuesto en el art. 5.2 CC, al igual que sucede con las vacaciones anuales, en las que también se reconocen 30 días naturales en el art. 41 del convenio. Por el contrario, consideramos, que la mención a días, prevista para los permisos de corta duración, debe interpretarse necesariamente como días laborables, ya que, si la intención de legislador o de los negociadores del convenio hubiera sido equiparar ambos permisos, habría utilizado también el adjetivo de días naturales”.

En su interpretación de las intenciones de los negociadores, la Sala deriva ausencia de voluntad de distinción entre días laborales y naturales, y considera que “es lógico que en los permisos largos, al igual que en las vacaciones, se opte por días naturales, que incluirán lógicamente todos los días no laborables, que se produzcan en el período de permiso, siendo razonable, por otra parte, que el permiso se active desde el hecho causante y no desde el primer día laborable, porque estos permisos corresponden a días naturales y no a días laborables, por cuanto así lo ha querido el legislador, sin que los negociadores del convenio mejoraran dicha regulación, lo que podrían haber hecho perfectamente”.

Por las razones expuestas, la Sala separa el régimen previsto para los permisos de larga duración de los de duración breve, para estimar parcialmente la demanda, reconociendo únicamente el derecho reclamado para los supuestos contenidos en los apartados b, c, d y e del art. 37 del convenio, y desestimándolo en lo que afecta al apartado a) del mismo precepto, es decir, para el permiso por matrimonio.

## *2. El Tribunal Supremo*

La Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018 núm. 145/2018 (dictada en el recurso de casación 266/16), casando la de la Audiencia Nacional de 13 de julio de 2016 (proced. 283/16), razona que los permisos retribuidos deben comenzar al primer día laborable desde el hecho causante<sup>[2]</sup>, ya que un permiso retribuido se vincula naturalmente a días laborales para permitir la ausencia sin pérdida de retribución, por lo que de lo contrario se estaría configurando otra figura distinta de un permiso<sup>[3]</sup>.

Por su parte, la sentencia comentada, dictada por la Sala Social del Tribunal Supremo en fecha 19 de marzo de 2020, parte de una interesante premisa, que reseña como punto de referencia y que permite extrapolar la doctrina emanada en la interpretación de un precepto convencional a la interpretación del art. 37.3 ET y, por tanto, sentar una doctrina con la solidez propia de un recurso de casación para la unificación de doctrina en lo que respecta a seguridad jurídica del criterio interpretativo que, en lo sucesivo, cabe esperar de la jurisprudencia de la Sala IV del alto tribunal. En efecto, afirma literalmente que “lo primero a destacar es que la redacción del convenio no difiere en esencia de lo dispuesto en el art. 37.3 ET -más allá de ampliar a tres días el permiso por fallecimiento de parientes-, lo que nos llevará a la aplicación de la doctrina general establecida por esta Sala en la materia en STS 13/2/2018, rec. 266/2016, en tanto que la norma convencional no contempla una específica regla en el

cómputo de los permisos que mejore y regule de manera diferente las previsiones legales”. Por tanto, se afirma con claridad la existencia de una doctrina general al respecto y la continuidad de la misma en esta ocasión<sup>[4]</sup>, validando como reiterada la misma a los efectos que puedan derivarse en litigios posteriores (por aplicación del art. 1.6 C.c.), ya sea en interpretación de la norma legal, ya sea en aplicación de norma convencional, aun de diferente espectro y contenido, si no regula un régimen más beneficioso al previsto en el art. 37.3 ET y lo liga a condiciones específicas en su disfrute por lo que respecta al inicio de su cómputo o a su aplicación a días naturales o laborables...o hábiles<sup>[5]</sup>.

En segundo lugar, reitera la doctrina sentada en la anterior STS de 3 de diciembre de 2019 (Rec. 141/2018), conforme a la cual “los permisos retribuidos obedecen a situaciones transitorias en las que se encuentra el contrato de trabajo, en las que el trabajador afectado por alguna de las causas previstas legal o convencionalmente, queda liberado de la obligación de la prestación laboral, pero mantiene el derecho a la retribución”.

En la misma línea, la sentencia de la misma fecha, recaída en el recurso de casación 192/2018, los permisos no se identifican con las vacaciones retribuidas precisamente porque estas responden al derecho al descanso, mientras que los permisos buscan atender necesidades específicas del tracto sucesivo del contrato de trabajo. Y, así, afirma que “es importante tener en cuenta que estas situaciones no son identificables a los tiempos de descanso o a las vacaciones que constituyen tiempo de libre disposición para el trabajador durante los cuales puede desarrollar actividades absolutamente ajenas al trabajo y que tienen su razón de ser en el derecho al descanso que resulta ser consustancial a la propia actividad laboral, pues no en vano el artículo 40.2 CE encarga a los poderes públicos que garanticen el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas”.

Mientras que los permisos retribuidos responden a “la necesidad de atender una determinada situación conforme a los distintos objetivos para los que se contemplan y que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos o desarrollar actividades representativas” (FD 2º). Por ello el permiso se desvirtúa si no sirve a la causa que lo funda, lo que justifica la inmediatez entre esta y su efectivo disfrute, siempre y cuando aquella precise de la atención inmediata por parte de la persona afectada por ella y, por consiguiente, la ausencia urgente del puesto de trabajo sin pérdida de retribución, ya sea por abandono temporal de este, ya sea porque, en atención a las circunstancias que lo fundan, sea posible no acudir al puesto de trabajo, en cuyo caso, tratándose igualmente de una ausencia justificada, esta no se produce durante el transcurso de la jornada, sino antes de su inicio.

Del mismo modo, la ausencia justificada solo lo está si existe efectivamente obligación de prestar el trabajo, no siéndolo, por tanto, en periodos en los que tal prestación no sea debida, lo que significa que el permiso no permite devengar a su titular el derecho al número de días que fije la norma aplicable de permiso retribuido en caso de solapamiento con tales circunstancias (v.g. vacaciones), sino, literalmente, ausentarse con causa del puesto de trabajo (así se entiende en la STS de 13 de febrero de 2018, rec. 266/2016<sup>[6]</sup>), a la que remite la resolución comentada, para descartar su disfrute en momento posterior a la reanudación de la prestación laboral por reincorporación de la persona interesada a su puesto de trabajo.

En tercer lugar, y en la línea argumental anterior, el Tribunal Supremo sostiene, a través de su ponente, el magistrado Sebastián Moralo Gallego, con la claridad y precisión que caracteriza a su verbo, que, “cuando el hecho causante sucede en un día no laborable -festivo o día establecido como no laborable en el calendario laboral- la finalidad y la propia esencia del permiso fuerzan a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato”, para concluir que, “como el convenio y la propia



Ley hablan de "ausentarse del trabajo con derecho a retribución" el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquel en que se produjo el hecho que da derecho al permiso".

## VII. Parte dispositiva

Se reitera la doctrina sentada en la STS de 13 de febrero de 2018 (rec. 266/2016), al afirmar que los permisos retribuidos se refieren en su cómputo inicial para su disfrute a días laborables, puesto que en festivos no es preciso solicitar ningún permiso, en el régimen previsto en el art. 37.3 ET.

Por lo que respecta al permiso por matrimonio, se reitera igualmente la doctrina establecida en la STS de 12 de mayo de 2009 (rec. 4/2008), en la que se afirma que la fecha del matrimonio debe estar incluida en los quince días que concede el convenio, salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable.

## VIII. Pasajes decisivos

En su fundamento de derecho tercero, se condensa la esencia de la doctrina sentada en la resolución analizada, al afirmar que "el permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues -de lo contrario- carecería de sentido que su principal efecto fuese "ausentarse del trabajo"; en consecuencia, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario. Y es que, reiterando nuestra jurisprudencia, tanto en el convenio como en la Ley se habla de "permisos retribuidos", lo que claramente evidencia que tales permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja".

Solución que, afirma literalmente la resolución citada, es corroborada por el art. 37.3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que "el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración...", en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan, en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, porque en días festivos no es preciso solicitarlo". Se reitera la doctrina sentada en la STS de 13 de febrero de 2018 (Rec. 266/2016).

Por lo que respecta al permiso por matrimonio, y cuando este se celebre en un momento en que la relación laboral despliegue plenos efectos y no se encuentre suspendida ni en período vacacional, "la fecha del matrimonio debe estar incluida en los quince días que concede el convenio, salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable". Pues *el art. 37.3 letra a) ET, como en este caso el art. 37 del Convenio Colectivo, hablan de "quince días naturales..."*, pero eso solo significa que en el cómputo de tales quince días, una vez iniciado su devengo, no pueden excluirse los que no sean laborables para el trabajador. Pero, siendo el núcleo del litigio la solución jurídica al día en que se celebra la ceremonia, "es obvio que si el día de la ceremonia es laborable deberá computarse dentro de los quince, puesto que en caso contrario supondría en realidad el reconocimiento de dieciséis días de permiso". "Pero, por el contrario, el trabajador ya es titular de los días festivos que le corresponden y puede decidir libremente sobre los mismos, por lo que, si ha optado por fijar en uno de ellos la ceremonia de su matrimonio, no le puede ser computado dentro de los quince días de permiso a los que tiene derecho, lo que en verdad supondría la reducción en un día del periodo".

Y así, en términos prácticos, se resuelve que, de celebrarse la ceremonia del matrimonio en día festivo, se mantienen quince días de permiso además del propio de la ceremonia, mientras que, si se celebrare en día laborable, se habría de computar desde este mismo día el periodo de quince, porque, en caso contrario, el periodo total sería de dieciséis días, y la finalidad buscada por la ley es que en todo caso los beneficiarios del derecho disfruten de quince días de permiso retribuido, ni uno más ni uno menos.

## IX. Comentario

El carácter tuitivo del derecho del trabajo alcanza a los *permisos*, de forma que la realización de la actividad para la que se otorga la licencia para interrumpir la prestación de trabajo, por el tiempo que la ley considere necesario para coronar la finalidad a la que se destina, no implique la pérdida de la remuneración que se habría percibido de no haberse abandonado el puesto de trabajo. Derecho por lo demás ya consolidado en nuestro sistema jurídico, en el que se impide a la empresa mayor intervención en su ejercicio que el mero control de su recta utilización por los trabajadores.

El reconocimiento del derecho a los permisos tiene por finalidad flexibilizar el deber de diligencia en el cumplimiento del contrato de trabajo de la parte deudora de la prestación de trabajo, impuesta por el art. 1104 del CC, plasmada en el orden laboral en el art. 5 del ET y regulada por el art. 20.2 del mismo texto. De tal modo que el rendimiento debido, en la jornada y con la intensidad pactada en el contrato de trabajo y definida por las normas de origen colectivo, se atempera de acuerdo con las propias necesidades inherentes al desarrollo personal del ser humano, que, siendo de ineludible e imperiosa realización, pueden interrumpir o trastocar el normal desarrollo de tal deber, sin afectar a su pervivencia<sup>[7]</sup>.

La regulación de los permisos laborales se contenía inicialmente en el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, pasando al art. 67 de la Ley homónima de 1944, posteriormente al art. 25.3 de la Ley 16/1976, de 8 abril, de *Relaciones Laborales*, y finalmente principalmente al art. 37 del Estatuto de los Trabajadores<sup>[8]</sup>, conservada en el vigente texto refundido de 2015.

En todos los casos, el régimen de ejercicio del derecho previsto en el art. 37 ET es el mismo, condicionado por la suficiente acreditación o justificación de la necesidad de la ausencia del trabajo, así como por la obligación de avisar con suficiente antelación a la empleadora<sup>[9]</sup>, a efectos de evitar posibles disfunciones en la organización empresarial del trabajo. En dicha comunicación, se deberá suministrar a la empresa información relativa a dos aspectos: a) la *necesidad* de ausentarse durante la jornada de trabajo, especificando el motivo de la misma; y b) la *duración* de la ausencia: hora de salida y de retorno al trabajo prevista como «indispensable», cuando no esté expresamente establecida. No existe ulterior concreción a tal previsión, salvo la que se expresa en el primer párrafo de la letra d) del art. 37.3, también referido al «tiempo indispensable», según la cual, si dicho período está determinado por alguna norma legal o convencional, habrá de estarse a esta. El resto de los permisos se rigen por una referencia genérica a su duración, sin concretar si se trata de días naturales o hábiles, salvo en el caso del matrimonio, en el que expresamente se efectúa referencia a días naturales.

No se regula, no obstante, el modo de computar los periodos reconocidos como de permiso, ni si se trata de días hábiles o naturales (salvo, como se ha indicado, el permiso por matrimonio), ni el *dies a quo* ni el *dies ad quem*, ni la eficacia que la intercalación de días festivos deba tener sobre la duración efectiva del permiso<sup>[10]</sup>.

Respecto al litigioso permiso por matrimonio, conforme al art. 37.3 a) ET, el permiso se reconoce a quien contraiga efectivamente matrimonio, sea cual sea su lugar de celebración y la tipología adoptada (civil o religiosa), mientras se acredite su validez en España. La dicción de la norma continúa, a día de hoy refiriéndose en exclusiva al acto del matrimonio, sin incluir las ceremonias o actos administrativos de constitución o formalización de una pareja de hecho, salvo mejor régimen convencional, esto es, que el convenio colectivo aplicable así lo prevea (STS núm.717/2019, de 22 octubre<sup>[11]</sup>).

La duración prevista en la norma legal, como en el convenio colectivo aplicable, en ambos casos el art. 37, es de quince días naturales, de libre disposición por su titular o sus titulares, quienes libremente pueden optar por emplear un periodo inferior. De igual manera, en la práctica, es harto frecuente hacer coincidir el permiso por matrimonio

con el período anual de vacaciones, lo que plantea la cuestión del solapamiento del permiso con las vacaciones cuando la fecha del enlace matrimonial coincide con el período vacacional. En tal caso, es doctrina consolidada que se impondrá la absorción del permiso por el período vacacional, como manifestación del caso fortuito ex art. 1105 CC, por tanto, no imputable a la empresa<sup>[12]</sup>, sin perjuicio de que, en convenio colectivo, o en su caso en pacto individual, se pacte otro régimen.

El periodo previsto en la norma parece concebirse como un bloque monolítico, como el resto de los permisos, por lo que puede inferirse que no resulta fraccionable, pues nada se menciona al respecto, aunque tampoco se indica nada en contra. Sin embargo, y salvo pacto en contrario más beneficioso, acudiendo al propio concepto de permiso, como ausencia justificada, si el art. 37.3 ET alude al derecho a la ausencia por tiempo de quince días, parece estar refiriéndose a un disfrute ininterrumpido, a *una sola ausencia*. Ello supone, por el mismo razonamiento lógico, que el permiso debe disfrutarse, de separarse temporalmente la formalización del matrimonio civil y la ceremonia religiosa, en una sola de tales fechas, a opción de la persona interesada.

El núcleo litigioso en este caso es, en realidad, la duración del permiso (de quince días naturales), pues, si bien lo que se cuestiona es el inicio del cómputo de este, la forma en que se proceda influirá indefectiblemente en el número real y efectivo de días a disfrutar, por más que no todos ellos tengan naturaleza de permiso retribuido, como se razonará seguidamente.

Es doctrina consolidada que el periodo de quince días del permiso incluye, por tratarse de días naturales, los festivos, pero lo que se debate en el litigio del que trae causa la resolución estudiada es el *dies a quo* para su cómputo, es decir, a partir de qué día se disfruta del permiso.

Pero también lo era, hasta 2018 (STS 145/2018, de 13 de febrero), que los días a los que alude el art. 37.3 ET son días naturales, ya que los permisos en él regulados obedecen a la necesidad de responder a deberes de carácter personal inaplazables, que pueden acontecer, o no, en periodo laborable, pero que, al extenderse durante varios días, cabe que se solapen con días de trabajo, a lo que la doctrina respondía que se veía igualmente satisfecha la finalidad perseguida por el permiso, en tanto que, laborables o no, los días empleados por el interesado a tal efecto eran los mismos, justificándose la ausencia en aquellos en los que se produjera el solapamiento<sup>[13]</sup>. Y porque el permiso persigue exonerar del trabajo, por lo que se vincula a la necesaria premisa de que este deba ser exigible, lo que no acontece en periodos de descanso o festivos<sup>[14]</sup>, sin derecho, en tal caso, a desplazar los días libres que han sido utilizados para la actividad de que se trata a sucesivos días laborales<sup>[15]</sup>.

La cuestión, no obstante, se había suscitado con anterioridad a 2018 en relación con la aplicación del permiso en los contratos a tiempo parcial, pues en este caso se planteaba igualmente la coincidencia de parte del permiso con días no laborables. En su sentencia de 17 de septiembre de 1993, núm. 1784/1993, el TSJ de Asturias optó por la «tesis de la proporcionalidad», lo que implicaba la absorción de días laborables y no laborables en el permiso computable por días naturales. Mientras que, en interpretación de un convenio similar al de autos, la STS de 12 de julio de 1993 (rec. núm. 1000/1992) resolvía un supuesto ligado al cómputo de los sábados no festivos en el convenio colectivo de RENFE, centrado en determinar la forma de cómputo del periodo completo de quince días, a tenor del régimen más beneficioso previsto en el citado convenio, que establece que tales días serán laborables. Por tanto, la cuestión controvertida es netamente diferente de la analizada en este caso, pues se partía de que el permiso alcanzaba hasta a quince días laborables. No obstante, en ella se delimita el concepto de días laborables y de festivos, al afirmar que debe estarse al art. 37,2 ET, que contrapone el concepto de días laborables como opuestos a festivos, limitándose estos a catorce al año, aparte los de descanso semanal, sentando que “todos los días de la semana, *salvo domingo y sábado cuando sea festivos* tienen la condición de laborables y son computables a los efectos aquí debatidos” en aquellos trabajos, como el que motiva el litigio de referencia, donde la jornada puede



extenderse indistintamente durante todos los días de la semana, “ya que los sábados que no son festivos, salvo caso de coincidencia, son días de trabajo para quienes tienen jornadas especiales regulando prestación de servicios y computables a los efectos debatidos, sin que sea aplicables a otros efectos, como son vacaciones, licencias, etc.”

Por otra parte, la STS de 12 de mayo de 2009 (rec. 4/2008) sí resuelve un caso homólogo al analizado, donde igualmente se plantea el cómputo del *dies a quo* para la duración del permiso por matrimonio, concluyendo, en una interpretación literal de la norma, que en los quince días naturales debe incluirse el de la propia celebración de la boda, “atendiendo a la norma legal y convencional reguladora del permiso a cuya literalidad ha de estarse como señala la sentencia recurrida, “salvo en el supuesto de que la ceremonia se celebre durante el disfrute de días libres del trabajador”, en cuyo caso el tiempo del permiso comenzará a contar desde el primer día laborable del trabajador”<sup>[16]</sup>.

Conforme al nuevo criterio interpretativo mantenido por el Tribunal Supremo en la sentencia núm. 145/2018, de 13 de febrero, dicho cómputo se inicia el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este tuviera lugar en día no laborable, y esta es la doctrina que reitera la STS núm. 1181/2020, de 17 de marzo, como la precedente de 11 de marzo. Este giro interpretativo modifica la doctrina más tradicional del Tribunal Supremo, pues, tanto la STS de 18 de marzo de 1986 (rec. de casación por infracción de ley, RJ 1986\1347) como la STS de 3 de julio de 1989 (RJ 1989\5423), aunque no se referían al modo de computar la duración del permiso, sí analizaban su utilización, recurriendo al criterio del solapamiento con horario laboral como *conditio sine qua non* para el reconocimiento del derecho al permiso, de suerte que, como entienden los demandados-recurrentes, la coincidencia del hecho causante con día no laborable permite el cumplimiento del deber que lo funda, sin necesidad de emplear días u horas laborables<sup>[17]</sup>.

Excluyendo la STS de 5 de abril de 2018, núm. 377/2018 (rec. 122/2017), pues no entra a valorar la cuestión, al ceñirse el recurso a una impugnación de naturaleza procesal, de nuevo la STS núm. 226/2020, de 11 de marzo (rec. núm. 188/2018), mantiene el criterio anterior y reiterado una semana más tarde en la de 19 de marzo, aunque en esta ocasión se trata de la aplicación del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, cuya regulación es idéntica a la del art. 37 ET, y del “acuerdo de homologación” suscrito por la empresa en litigio, que reconoce en su art. 6 el permiso por matrimonio o por inscripción como pareja de hecho por veinte días naturales “contados a partir del primer día laborable tras el evento. Podrá adelantarse el disfrute hasta una semana antes del hecho causante”. En este caso, se matiza que se está interpretando un acuerdo que diferencia entre los permisos que se extienden durante días laborables (fallecimiento de familiares hasta segundo grado y de tercer grado y traslado de domicilio) y los que se prolongan durante días naturales, lo que permite distinguirlo netamente del caso precedente, especialmente porque se establece expresamente que uno de los permisos consistirá en varios días naturales contados a partir del primer día laborable, pero, en cualquier caso, se concluye no puede entenderse en sentido reductor de los derechos de los trabajadores a que se compute el primer día laborable posterior a aquel en que se produzca el hecho causante de ser este festivo.

La doctrina sentada en la sentencia comentada y las de referencia en la que se apoya su argumentación realizan una interpretación acorde con la finalidad perseguida por los permisos retribuidos, por una parte, y, por otra, con la esencia del permiso por matrimonio regulado en el art. 37.3 a) ET y en el precepto convencional de la misma numeración aplicable al litigio, para sentar que, en este último caso, la norma reconoce el derecho a disfrutar de quince días de permiso retribuido, sea cual sea la fecha en la que la ceremonia del matrimonio se celebre, sin que su ubicación en día festivo o laborable altere la duración total prevista en la norma, esto es, quince días. De suerte que ni cabe acumular un día más por fijar la fecha de la celebración en día laborable, ni tampoco reducir un día menos porque esta haya tenido lugar en día festivo, en tanto

que el día festivo no determina obligación de trabajar alguna para la cual sea preceptivo el permiso retribuido bajo el régimen previsto en el art. 37.2 ET, que, además, establece que su beneficiario deba preavisar y solicitar autorización a la empresa, lo que resultaría del todo absurdo en relación con el disfrute de su descanso semanal o del festivo que corresponda, de optar la persona interesada por celebrar la ceremonia de su boda en tal día. Bien es cierto que en tal caso la autorización y preaviso se debería referir al resto del periodo, pero no lo es menos que igualmente estaría incluida dicha obligación respecto del citado día en el que no es exigible la prestación laboral.

Por otra parte, en tanto que se cuestiona asimismo la interpretación descrita respecto del resto de los permisos previstos en el art. 37 del convenio colectivo aplicable, esencialmente confluyente con el contenido del art. 37 ET, en este caso estimada en la sentencia objeto de impugnación, la Sala Social del Tribunal Supremo efectúa una interpretación teleológica de la norma para deducir, conforme se ha razonado para el permiso por matrimonio, que no cabe aplicar un permiso a un día en el que no es exigible la prestación laboral, por ser festivo o no laborable, de lo que se infiere que la adecuada interpretación del derecho previsto en el art. 37 ET (como en el convenio colectivo) exige que, de iniciarse su disfrute en un día no laborable, y a efectos de no reducir su duración, convirtiéndolo en la práctica en un permiso de duración inferior a lo querido por la ley, deba computarse a partir del *primer día siguiente laborable*. Esta interpretación implica que, de acontecer el hecho causante en sábado, no siendo exigible la prestación laboral durante el domingo (salvo que precisamente que la jornada pactada sea otra), el cómputo del periodo en cuestión habría de iniciarse el lunes. Esta conclusión sería, pues, aplicable tanto a unos permisos como a otros, en virtud de la interpretación común efectuada por la sentencia analizada, de suerte que, en la práctica, el periodo disponible (que no de permiso retribuido) del trabajador o de la trabajadora solicitante sería de diecisiete días, de los cuales quince corresponderían al permiso retribuido y dos a su descanso semanal.

Esta interpretación se sitúa en un problema específico, el *dies a quo*, pero no se refiere, por no ser tema litigioso, al *dies ad quem*, a la que se refirió la sentencia del Tribunal Central de Trabajo del 3 de marzo de 1982 en sentido denegatorio. No obstante, la interpretación teleológica realizada en las dos sentencias de referencia en juego (de la Sala Social del Tribunal Supremo) bien podrían ser aplicadas analógicamente al cómputo del periodo total del permiso si el hecho causante acontece en la víspera de un día laborable anterior a otro u otros no laborables, v.g. en jueves, siendo el permiso de un total de cuatro días. Si se atiende a la naturaleza descrita del permiso, ¿cabría entender que los dos días de descanso semanal deben detraerse y, por tanto, en este caso, extenderse el permiso hasta el martes, al no computar sábado y domingo, porque estos no son días de trabajo exigible y, por tanto, supondrían la pérdida de dos días de permiso retribuido? La STS de 21 de septiembre de 2010 (Rec. 84/2009) en realidad viene a resolver esta cuestión, si bien con carácter previo a la nueva doctrina emanada de la sentencia de 2018 (aunque en interpretación del mismo convenio colectivo, el del sector de "contact center"). La citada resolución analizaba, respecto del permiso para accidente, enfermedad grave u hospitalización, si, en caso de que se disponga expresamente el cómputo del día del hecho causante (literalmente "de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive"), el permiso pueda seguir disfrutándose con independencia de que persista o no la causa que lo justificó (esto es, que el familiar siga hospitalizado). Pues bien, el precepto en cuestión (art. 29 del convenio colectivo) establecía que los trabajadores tendrían derecho a "tres días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, *que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive*". En este caso, el Tribunal Supremo razona, en su fundamento de derecho tercero, que "en una primera aproximación al problema debatido, el supuesto de hospitalización del familiar, ... parece estar más relacionado con el período temporal del propio internamiento, de manera que si este sólo dura uno

o dos días podría carecer de causa consumir del resto”. Para añadir, seguidamente, que, “sin embargo, tanto en los casos de accidente o enfermedad graves como en los de ingreso hospitalario, siendo todos ellos causales, ni la Ley ni el Convenio establecen de manera expresa y clara, como causa directa del beneficio, el cuidado o atención personal que el trabajador haya de prestar al pariente enfermo”, que “las únicas causas expresamente previstas en ambas normas no son sino el accidente o enfermedad graves, la hospitalización, o la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”, por lo que resulta “evidente que el permiso en cuestión no puede estar destinado, ...a "holganza, viajes o asuntos propios" del trabajador, lo que podría constituir claros fraudes o abusos de derecho merecedores del correspondiente reproche empresarial, pero su causa remota tampoco tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa al familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de este puede requerir de aquel otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal, que igualmente pueda justificar la ausencia al trabajo del primero”. Concluyendo que, atendidas las reglas hermenéuticas establecidas en los arts. 3.1 y 1281 del Código Civil, “la clave, pues, debe estar en la justificación del permiso”, y que, en definitiva, “el permiso por hospitalización de pariente regulado en el art. 29.1.c) del Convenio ha de ser concedido, cuando concurren el resto de los elementos que configuran tal derecho, "con independencia de que dicho familiar siga o no hospitalizado", es decir, sin que el simple alta hospitalaria conlleve de forma automática la extinción o finalización del permiso, máxime cuando el propio precepto reconoce ese mismo beneficio en los supuestos (perfectamente posibles y parangonables con los del mero alta hospitalaria) en los que, tras una intervención quirúrgica sin hospitalización, el familiar del trabajador únicamente precise reposo domiciliario.

Por consiguiente, el criterio del Tribunal Supremo parece asentarse principalmente en la causalidad del permiso, de suerte que, si persiste la causa, y aunque en este caso se interpreta la literalidad del precepto convencional, puede extrapolarse la *ratio decidendi* de la resolución analizada en estas páginas, para concluir que, de coincidir parte del permiso por tales motivos (de corta duración) con días no laborables, cabría entender que estos deberían descontarse del periodo total al que alcanza el permiso, pues, como afirma la sentencia de 2010 citada, persiste la razón última del permiso. A *sensu contrario*, pues, no sería razonable ampliar de hecho el periodo de días naturales disponibles para el trabajador o la trabajadora.

Lo cierto es que este criterio se mantiene en la posterior STS de 5 de marzo de 2012 (rec. 57/2011), así como en la de 29 de marzo de 2017 núm. 270/2017 (rec. 61/2016). La más reciente, sobre un supuesto idéntico al anterior, en esta ocasión en interpretación del convenio colectivo de los controladores de tránsito aéreo de AENA, parte de la premisa que el régimen jurídico dispuesto en el mismo constituye una mejora respecto del régimen legal del art. 37.3 ET, al disponer que el permiso se disfrute “en todo caso”, dentro de los diez días naturales siguientes a la producción del hecho causante de los mismos”, por ser esta expresión indicativa de la intención de las partes de mejorar lo establecido en el art. 37.3 del ET<sup>[18]</sup> (“no sólo en cuanto a la duración del permiso, sino, también, en la fijación del día de inicio del mismo, pues de no ser esa la intención de las partes, principal norma de hermenéutica interpretativa que establece el artículo 1281 del Código Civil, sobraba este apartado 3 del art. 56 y añadir a la norma general una especial que, realmente, convierte en general la expresión "en todo caso", declaración indicativa de la inexistencia del límite temporal inicial”)<sup>[19]</sup>. Y, así, reitera que, como en las dos anteriores, no es necesario que la causa del permiso subsista durante todo el tiempo de su disfrute. Por lo que, concluye, “es perfectamente posible cambiar el domicilio un día y acondicionar el nuevo otro día...”

Así pues, la doctrina del caso fortuito, derivada de la aplicación del art. 1105 C.c., no parece ser adecuada al caso descrito, aun cuando se ha esgrimido de manera habitual por nuestros tribunales para excluir el derecho a nuevo periodo de disfrute por solapamiento con días festivos o de descanso, por cuanto la esencia y *ratio decidendi* debe residir, por el contrario, en la finalidad cumplida por el permiso, su causa, que

podría verse desvirtuada si el hecho causante dejara de estar vigente. Y, si continuara vigente porque la situación que justifica su nacimiento persiste, habría que estar a lo razonado anteriormente (sería el caso, por ejemplo, de la prolongación de la enfermedad o la hospitalización más allá de los días naturales establecidos de permiso coincidentes con descanso semanal). Del mismo modo, según el criterio sentado en las sentencias objeto de comentario, el principio del caso fortuito, en atención a la inimputabilidad a la empresa del solapamiento de ambos periodos (el de descanso semanal y el del permiso), derivaría igualmente en la desvirtuación del permiso, si se sostiene su carácter íntegramente retribuido y no imputable al descanso semanal, bajo el criterio de su escasa duración y la necesidad urgente a la que hace frente.

## X. Apunte final

La interpretación que se analiza, que, como se ha indicado, y a salvo de una regulación divergente y no restrictiva en el convenio colectivo de aplicación<sup>[20]</sup>, se proyecta sobre la propia dicción del art. 37.3 ET (más allá del caso analizado, la interpretación de una norma convencional), determina que se materialice un permiso en días hábiles, cuando la norma no establece su naturaleza específica, y sí la establece expresamente en días naturales para el permiso por matrimonio. Sin embargo, el criterio analizado anteriormente conduce a la misma solución para ambos casos, esto es, a excluir el cómputo de los días inhábiles cuando el hecho causante del permiso se produce en día inhábil. Es esta una solución intermedia en la que no se sustituye el criterio de los días naturales por el cómputo de días hábiles, pero se considera igualmente la coincidencia del hecho causante con día no laborable a los solos efectos de excluir del cómputo dicho día o los posteriores hasta llegar al primer día laborable.

En cualquier caso, lo que no se deduce de la misma es que se permita conectar el disfrute efectivo del permiso (sea cual sea) con el periodo de vacaciones anual, en tanto se razona expresamente que la *ratio decidendi* se vincula a la coincidencia del inicio del permiso con *un* día no laborable. Puede ser este el día final del periodo vacacional, sí, pero no computado como un todo global para trasladar el permiso solapado con las vacaciones al día de la reincorporación al puesto de trabajo tras su término. Como tampoco puede separarse la fecha del disfrute del permiso retribuido de su hecho causante, salvo circunstancias excepcionales como las valoradas en la STSJ de Cataluña de 12 de marzo de 2003, núm. 1713/2003<sup>[21]</sup>.

Finalmente, no puede afirmarse ya que la doctrina de la sala cuarta sea oscilante o contradictoria en este tema, atendida la reiteración con la que ha reproducido el criterio mantenido en la sentencia de 13 de febrero de 2018 en las sucesivas ocasiones en las que se ha sometido a su consideración el mismo conflicto (colectivo).

---

## Referencias:

1. ^ *Término preferido por la STS de 21 de septiembre de 2010 (rec. 84/2009), por entender que “disfrutar” parece “un exceso” (FD 3º).*
2. ^ *Literalmente afirma en su fundamento de derecho cuarto: “la rúbrica del precepto convencional ” permisos retribuidos ” nos muestra que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, lo que corrobora el primer párrafo del artículo interpretado al decir “Los trabajadores... podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución...”, ausencia que, según ese tenor literal, carece de relevancia cuando se produce en día feriado. Esta solución la corrobora el art. 37-3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que “el trabajador... podrá*



ausentarse del trabajo con derecho a remuneración"... en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta, cuestión distinta a la del cómputo de los días del permiso iniciado como luego se verá. Consecuentemente, si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga. Lo dicho no lo desvirtúa la expresión del Convenio Colectivo que dice "y desde que ocurra el hecho causante", por cuanto la misma indica que el permiso sólo puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes, pues aquí la conjunción "y" es condicional y expresiva de la condición impuesta para el disfrute del permiso: sólo a partir de la producción del hecho que lo motiva. Por ello, el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante".

3. <sup>^</sup> Su doctrina se sintetiza en la de 11 de marzo de 2020 226/2020, del siguiente modo: "Esta Sala concluyó que el día inicial de estos permisos debía coincidir con un día laborable, argumentando:1) La rúbrica "permisos retribuidos" revela que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja.2) La mención a que "Los trabajadores [...] podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución" implica que la ausencia carece de relevancia cuando se produce en día feriado.3) El art. 37.3 del ET corrobora esta tesis al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta.4) Es cierto que la norma colectiva incluye la mención "y desde que ocurra el hecho causante". Pero ello solo indica que el permiso únicamente puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes porque la conjunción "y" es condicional y expresiva de la condición impuesta para el disfrute del permiso: sólo a partir de la producción del hecho que lo motiva. Por ello, el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante.5) La solución contraria podría llevar al absurdo de privar del permiso, o de días de permiso, en los supuestos en que el hecho causante acaece al inicio de varios días feriados seguidos".
4. <sup>^</sup> En la STS citada de 11 de marzo de 2020 se sostiene que la de 5 de abril de 2018 (rec. 122/2017), no falló en sentido contrario, sino en relación con la alegada incongruencia omisiva imputada a la sentencia de instancia, pues, efectivamente, dicha sentencia valida el correcto cumplimiento de tal deber, en cuanto había satisfecho el derecho a obtener razonada respuesta a los pedimentos de la demanda, sin que por los recurrentes se sostenga más censura jurídica que esta, lo que lleva argumentadamente a la desestimación del recurso, sin entrar en la valoración de la cuestión central del litigio, esto es, el cómputo del dies a quo de los permisos retribuidos.
5. <sup>^</sup> La STS de 11 de marzo de 2020, citada, define el concepto de día natural y el de día hábil, afirmando que el concepto "día natural" es un concepto jurídico dotado de un significado concreto en el art. 30.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que diferencia entre días hábiles y naturales. Los días hábiles excluyen los sábados, domingos y festivos; mientras que los días naturales son los 365 o 366 días del año. Y que el concepto "día



- laborable" está recogido también en la normativa laboral (arts. 74.3 y 76.2 ET).
6. ^ Véase un videocomentario de la misma, a cargo de un magistrado de la propia sala, en Sempere Navarro, Antonio Vicente: "Vídeo-comentario a la STS 145/2018, de 13 febrero (RJ 2018, 790). Los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar comenzarán a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable". Aranzadi digital núm. 1/2020. BIB 2020\12032.
  7. ^ Conviene recordar a la doctrina científica clásica, representada por Rayón Suárez y por Alonso García. El primero de ellos los define como «situación transitoria en que se encuentra el contrato de trabajo, en la que el trabajador, afectado por alguna de las causas previstas por el ordenamiento o por acuerdo de las partes, queda liberado de la obligación de realizar su prestación, manteniendo, sin embargo, el derecho a percibir la retribución», describiéndolos como interrupciones caracterizadas por la permanencia de la retribución, la tipificación de las causas que dan lugar a su concesión, la incidencia del hecho causante sobre la persona del trabajador, o sobre la esfera de su actuación, y la transitoriedad del supuesto, así como la eventualidad de su producción. Alonso García, por su parte, los define como «ausencias (de carácter irregular) temporales y retribuidas del trabajo, reconocidas por la ley como un derecho del trabajador, afectado por alguna de las causas previstas por el ordenamiento o por acuerdo de las partes, queda liberado de la obligación de realizar su prestación, manteniendo, sin embargo, el derecho a percibir la retribución».
  8. ^ Antes de la invención del denominado "permiso retribuido recuperable" en el Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo, en relación con la alarma sanitaria provocada por el virus COVID 19, otros preceptos del propio ET regulaban otras modalidades de permisos retribuidos, como el art. 23 (estudios) o el 53 (para la búsqueda de empleo).
  9. ^ SSTS (Sala 4ª) de 5 octubre 1982 (RJ 1982/6111), de 7 de mayo 1986 (RJ 1986/ 2499), y de 2 de octubre de 1989 (RJ 1989/7090), entre las clásicas.
  10. ^ Según González González, en todo caso el cómputo del periodo en todos los supuestos debe iniciarse al día siguiente de acontecer el hecho causante (González González, Carlos: "Permisos retribuidos y reglas aplicativas sobre el cómputo de los días de disfrute", Revista Aranzadi Doctrinal núm. 7/2019. BIB 2019\6262).
  11. ^ Véanse dos videocomentarios de la misma, a cargo de un magistrado de la propia sala, en Sempere Navarro, Antonio Vicente: "Vídeo-comentario a la STS núm. 717/2019 de 22 de octubre (RJ 2019, 4625). Permiso por matrimonio en el convenio de Correos", Aranzadi digital núm. 1/2020. BIB 2020\8848; y "Vídeo-comentario a la STS 717/2019, de 22 de octubre (RJ 2019, 4625). Permiso por matrimonio. Uniones de hecho", Aranzadi digital núm. 1/2020. BIB 2020\10288. Asimismo, López Cumbre, Lourdes; Revuelta García, Marina; Badiola Sánchez, Ana María; Breñosa Álvarez de Miranda, Fernando; Cimas Soto, Marta; Corrales Moreno, María Antonia; Gómez Gómez, Ana María; y López-Tamés Iglesias, Rubén: "Dinámica de la relación laboral". Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 230/2020, parte Crónicas, BIB 2020\11541.
  12. ^ Recuérdese que no es posible la alteración del régimen de licencias y permisos por parte de la empleadora, por conveniencias y a iniciativa de esta, salvo recurso al procedimiento previsto para la modificación

- sustancial de condiciones de trabajo (STS de 3 de abril de 1995 [RJ 1994, 2252]).
13. ^ Vid. un comentario sobre esta doctrina en Basterra Hernández, Miguel: «El dies a quo para el cómputo de los permisos retribuidos del art. 37.3 del ET y la acumulación del permiso de lactancia para su disfrute en jornadas completas». Trabajo y Derecho 46/2018 (octubre), nº 46, 1 de oct. de 2018, Editorial Wolters Kluwer.
  14. ^ Sempere Navarro, Antonio Vicente y Sánchez Trigueros, Carmen: «Problemas generales de los permisos retribuidos». Revista Doctrinal Aranzadi Social, vol. V. BIB 1999\1352.
  15. ^ González González, Carlos: “Permisos retribuidos y reglas aplicativas sobre el cómputo de los días de disfrute”, Revista Aranzadi Doctrinal núm. 7/2019. BIB 2019\6262.
  16. ^ También la anterior STS de 17 de enero de 2008 (rec. 24/2007), para un supuesto convencional (convenio colectivo de grandes almacenes) vinculado al nacimiento de hijos o fallecimiento de parientes, apela a la propia finalidad del permiso, que obedece a una urgencia familiar que no admite disfrute en fecha posterior a la del hecho causante y, por consiguiente, no puede ni modularse ni trasladarse. No obstante, no cuestiona el cómputo por días hábiles o naturales.
  17. ^ Vid. comentario a tal doctrina en Sempere Navarro, Antonio Vicente y Sánchez Trigueros, Carmen: «Problemas generales de los permisos retribuidos». Revista Doctrinal Aranzadi Social, vol. V. BIB 1999\1352.
  18. ^ Según González González, la interpretación efectuada por estas resoluciones del Tribunal Supremo debe ceñirse a los términos más beneficiosos que establece el régimen convencional, no siendo, en consecuencia, extrapolables a la interpretación del art. 37.3 ET (González González, Carlos: “Permisos retribuidos ...”, cit.).
  19. ^ Según se afirma en la STS de 11 de marzo de 2020, “a doctrina de este Tribunal sobre la interpretación de los convenios colectivos y otros acuerdos laborales explica “que el primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio colectivo es el sentido propio de sus palabras -la literalidad de sus cláusulas- (arts. 3.1 y 1281 del Código Civil). No obstante, “la interpretación de la normas contenidas en los convenios colectivos ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes” (sentencias del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2009, recurso 2407/2007 y 29 de marzo de 2017, recurso 61/2016 y las citadas en ellas). Asimismo, la STS de 25 de abril de 2017, núm. 350/2017 (rec. 147/2016), se refiere a la utilización de los siguientes criterios: “la interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su

conjunto, no admitiéndose el «espiguelo» (STS 4 junio 2008, rec. 1771/2007)”.

20. ^ STS de 11 de marzo de 2020.

21. ^ En este caso se valoraba la imposibilidad de disfrutar del permiso por constitución de pareja de hecho previsto en el convenio colectivo aplicable en la fecha de tal formalización, justificándose el mantenimiento del derecho y consiguiente traslación del disfrute efectivo del permiso a fecha posterior, en todo caso anterior a la finalización del año natural. Pues, sin desnaturalizar la esencia del permiso, vinculada necesariamente a su hecho causante, “pues el disfrute del derecho no pierde su sentido si se produce en fechas posteriores, siempre y cuando el derecho continúe vivo y, por tanto, no haya operado su extinción por acción del mecanismo de la prescripción, y siempre que el ejercicio del mismo se produzca dentro de los márgenes de su ejercicio legítimo, acomodándose a los parámetros de la buena fe, y, por consiguiente, cuando dicho ejercicio no constituya abuso por parte de su titular”. “De forma que, cuando dicho ejercicio se produzca dentro de tales parámetros, no puede interpretarse, en cuanto derecho que forma parte del haber de derechos del trabajador, en el marco del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, en sentido tan restrictivo que conduzca a la denegación del mismo cuando se intente en fecha distinta a la de la efectiva formalización del matrimonio o unión civil, si ello tiene lugar de acuerdo con la buena fe y no existe atisbo alguno de intención de causar perjuicio a la empresa o a su organización del trabajo”.