

## Ejercicio y cómputo de los permisos retribuidos

Comentario a las Sentencias del Tribunal Supremo 229/2020  
y 257/2020, de 11 y 17 de marzo

**Jesús Lahera Forteza**

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

### 1. Marco jurídico: los permisos retribuidos se disfrutan exclusivamente en días laborables

El artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) reconoce a las personas trabajadoras el derecho a solicitar permisos retribuidos en unos supuestos de hecho determinados y con unas duraciones tasadas:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

**Cómo citar:** Lahera Forteza, J. (2020). Ejercicio y cómputo de los permisos retribuidos. Comentario a las Sentencias del Tribunal Supremo 229/2020 y 257/2020, de 11 y 17 de marzo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 448, 169-174.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

A este listado se deben sumar otros previstos en normas específicas, como los permisos de exámenes o los vinculados a la formación del [artículo 23 del ET](#). La negociación colectiva puede ampliar esta duración mínima legal y establecer, además, otros supuestos de hecho no previstos por la norma, como sucede con los frecuentes permisos retribuidos por asuntos propios.

En fechas recientes, la jurisprudencia española y europea han coincidido en afirmar que el ejercicio de estos permisos retribuidos es exclusivamente en días laborables.

La Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#) 229/2020, de 11 de marzo, declara, así, que los permisos «no anudan su finalidad con el derecho al descanso sino que están conectados con la causa que los provoca», de tal modo que «solo tienen sentido si sirve para atender a dicha causa», lo que implica «inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y su efectivo disfrute». De este modo, solo se activa el permiso retribuido si el «hecho causante sucede en tiempo de trabajo», pues si sucede en «vacaciones o en suspensiones contractuales» no tiene sentido la ausencia retribuida del trabajo. La [STS](#) 257/2020, de 17 de marzo, se pronuncia de manera similar al afirmar que «los permisos no tienen por finalidad conceder al trabajador un descanso, sino liberarle de acudir al trabajo sin pérdida de retribución ante la necesidad de atender a determinada situación» prevista por la ley o convenio colectivo, confirmando su no disfrute fuera de jornadas laborales.

Este enfoque ha sido fortalecido por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ([STJUE](#)) de 4 de junio de 2020, asunto [C-588/18](#), que resuelve una cuestión prejudicial presentada por la Audiencia Nacional (AN), al declarar que los permisos retribuidos «están indisolublemente ligados al tiempo de trabajo, como tal, de modo que los trabajadores no pueden reclamarlos en periodos de descanso semanal o de vacaciones retribuidas». La jurisprudencia europea descarta así, con buen criterio, extender a los permisos retribuidos su doctrina del no solapamiento de las bajas médicas, o de las suspensiones contractuales por maternidad/paternidad, con las vacaciones, postergando las fechas del descanso ([SSTJUE](#) de 20 de enero de 2009, asuntos acumulados [C-350/06](#) y [C-520/06](#); 10 de septiembre de 2009, asunto [C-277/08](#); 24 de enero de 2012, asunto [C-282/10](#); y 21 de junio de 2012, asunto [C-78/11](#)); doctrina actualmente recogida en el [artículo 38.3 del ET](#). Frente al no solapamiento entre bajas médicas y permisos de maternidad/paternidad, con protección social, y las vacaciones, para garantizar el descanso mínimo exigido en la [Directiva 2003/88/CE](#), los días de permisos retribuidos quedarían absorbidos en el periodo de descanso, porque su disfrute es imposible si no coincide su supuesto de hecho con una jornada laboral.

Tanto el TS como el TJUE coinciden en asociar el permiso retribuido con la jornada laboral y en descartar su ejercicio en días de vacaciones o descansos. La liberación de trabajar por la circunstancia prevista en la ley o convenio colectivo, siendo retribuido por la empresa, solo aparece, lógicamente, en días laborables. El permiso retribuido es atribuido, precisamente, para que la persona trabajadora pueda cubrir una necesidad, de conciliación familiar o personal, formativa, de deber público o de función sindical, en los términos de los artículos 37.3 y 23 del ET, sin perder la remuneración, estando justificada la ausencia al trabajo.

## 2. Supuesto de hecho: la controversia en inicio del permiso retribuido y su cómputo

En este marco jurídico, las SSTs [229/2020, de 11 de marzo](#), y [257/2020, de 17 de marzo](#), solucionan la controversia del ejercicio del permiso retribuido de matrimonio cuando la celebración es en descanso semanal o festivo, determinando el día inicial de ejercicio en cualquier otro supuesto de hecho. De igual modo, ambas sentencias abren la cuestión del cómputo de los días concedidos de permiso, que pueden ser laborables o naturales. Si bien en el caso del matrimonio resulta literalmente claro el cómputo en días naturales, en otros supuestos de hecho se plantea esta disyuntiva, que motiva los recursos planteados. Estas sentencias tienen el trasfondo de la cuestión prejudicial presentada por la AN en relación con los permisos retribuidos y el respeto a los derechos de descanso y vacaciones de la [Directiva 2003/88/CE](#), ya resuelta en la citada [STJUE de 4 de junio de 2020, asunto C-588/18](#), en el sentido de devengar exclusivamente su ejercicio en días laborables. La Sala Social de la AN tendrá ahora que decidir pleitos similares a los de los recursos planteados, acogiendo el criterio del TJUE y desde la referencia de esta jurisprudencia del TS.

## 3. Fundamentos jurídicos de la jurisprudencia analizada: disfrute del permiso el primer día laborable y la cuestión abierta del cómputo de días

La jurisprudencia, tanto española como europea, descarta, como se ha explicado, el devengo de permisos retribuidos durante vacaciones y suspensiones contractuales. Aplicando la misma doctrina, con rigor, la coincidencia del supuesto de hecho del permiso retribuido con el descanso semanal o festivo no daría lugar al ejercicio del derecho, porque no es tiempo de trabajo. La consecuencia en estos casos, sin embargo, no es la pérdida del derecho, sino el disfrute del permiso retribuido el primer día laboral si se mantiene la necesidad cubierta por el mismo.

Efectivamente, las SSTs [229/2020, de 11 de marzo](#), y [257/2020, de 17 de marzo](#), en el permiso de matrimonio de 15 días naturales, declaran, en este sentido, que si el hecho causante de la celebración es en día no laborable, como suele suceder, «la finalidad y la propia

esencia del permiso fuerzan a que tenga que iniciarse el día laborable inmediato». Se confirma así el criterio sentado ya por las SSTs de [12 de mayo de 2009 \(rec. 4/2008\)](#) y [13 de febrero de 2018 \(rec. 266/2016\)](#), frente a las SSTs de [17 de enero de 2008 \(rec. 24/2007\)](#) o, la más reciente, de [5 de abril de 2018 \(rec. 122/2017\)](#), que parecían inclinarse por el inicio del cómputo de días desde la fecha del hecho causante aunque fuera día no laborable. Por tanto, la primera cuestión controvertida tiene una respuesta jurisprudencial clara, al menos en el permiso de matrimonio, posponiendo el ejercicio del derecho al primer día laborable si el hecho causante se origina en día festivo o de descanso.

No sucede lo mismo con la segunda cuestión controvertida, el cómputo del permiso retribuido en días laborables o naturales. De la doctrina antes expuesta no se puede deducir, en ningún momento, un cómputo por días laborables, porque lo único que se afirma es que el permiso se ejerce en el primer día laborable. A pesar de ello, la [STS 229/2020, de 11 de marzo](#), parece dar un salto lógico en el vacío al afirmar, como derivada de esta doctrina, que «en consecuencia, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario», que es precisamente lo que sucede en el matrimonio, donde el [artículo 37.3 a\) del ET](#) especifica que se conceden 15 días «naturales». Al no poder ser solicitados en descanso o festivo, porque no se trabaja, la sentencia deduce que los permisos se «conceden para su disfrute en días laborables». En dirección parecida, aunque de manera más matizada, se pronuncian las Sentencias de la AN [98/2018, de 13 de junio](#), [104/2018, de 20 de junio](#), y [115/2018, de 28 de junio](#), al diferenciar entre permisos largos, con días naturales, y permisos cortos, con días laborables. La ausencia de razonamientos jurídicos claros en las afirmaciones, *obiter dicta*, del TS deja esta cuestión, en todo caso, abierta, y tendrá que ser la jurisprudencia futura la que aclare el cómputo, en días laborables o naturales, de los permisos retribuidos.

#### **4. Valoración de la jurisprudencia analizada: el mantenimiento de la necesidad del permiso retribuido y la regla general del cómputo en días naturales**

En relación con la primera cuestión, el criterio jurisprudencial de primer día de devengo del permiso retribuido en día laborable es consecuencia lógica de la imposibilidad de ejercicio en día no laborable, donde la persona trabajadora no se puede liberar de trabajar con remuneración. La solución práctica es posponer al primer día laborable el ejercicio del derecho, si se mantiene la necesidad prevista, iniciándose el cómputo de los días establecidos, en este caso, los 15 días naturales. Es una solución razonable, porque descartar el ejercicio del derecho por la coincidencia en festivo iría en contra de la previsión legal o convencional, no quedando cubierta la necesidad de la persona trabajadora en posteriores días laborables, y porque iniciar el devengo en día no laborable sería incoherente con la consolidada doctrina de la imposibilidad de ejercicio en descansos. El equilibrio se encuentra, precisamente, en iniciar el cómputo del permiso retribuido el primer día laborable, descartando su ejercicio en vacaciones y suspensiones contractuales.

Ahora bien, esta solución debe estar condicionada al «mantenimiento de la necesidad» que debe ser cubierta por la persona trabajadora, en el marco de la regulación legal o convencional aplicable. La [STS 229/2020, de 11 de marzo](#), apunta en esta dirección al afirmar con buen criterio que «el permiso solo tiene sentido si sirve para atender la causa que lo permite, de ahí que se exija una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute de este». El inicio del cómputo del permiso retribuido en primer día laborable debe ir unido al mantenimiento de la «causa que lo permite» –la necesidad que debe ser cubierta–, porque, de lo contrario, la persona trabajadora ya no puede disfrutarlo, al decaer su fundamento jurídico.

El mantenimiento de la necesidad en el primer día laborable debe ser contrastado en cada permiso legal o convencional. En el caso del matrimonio es evidente, porque la celebración de la ceremonia, en festivo o descanso semanal, y la concesión legal de 15 días naturales posteriores de permiso retribuido, permanece en el primer día laborable, de ahí que la solución jurisprudencial sea sencilla. En otros casos debe existir este tipo de verificación. Por ejemplo, la realización de un examen en día de descanso semanal no pospone el ejercicio del permiso correspondiente al primer día laboral, porque el hecho causante ha decaído, como sucedería con una mudanza en festivo ya ejecutada. Sin embargo, por poner un ejemplo contrario, un supuesto de hospitalización de hijo, iniciada en descanso semanal, activa el ejercicio del permiso por el trabajador el primer día laborable si se mantiene el hecho causante. En estos casos, al mantenerse la necesidad que debe ser cubierta, lo que sucederá, realmente es que la persona trabajadora solicitará el permiso en ese primer día laborable, porque en festivo o descanso carece de sentido la solicitud. No es tanto que se posponga el inicio del cómputo de la duración al primer día laborable, lo que en matrimonio puede ser aceptable, sino que la persona trabajadora solicita el permiso el primer día que puede hacerlo, que será lo habitual en el resto de permisos retribuidos.

La tesis del mantenimiento de la necesidad para posponer el permiso al primer día laborable, o solicitar el ejercicio del derecho, se confirma con la habitual costumbre política de celebrar elecciones, de cualquier tipo, en domingo, para evitar estos costes a las empresas. A nadie se le ocurriría solicitar el permiso de deber público el lunes por haber votado el domingo, pues el hecho causante ha decaído. Por tanto, esta jurisprudencia que pospone al primer día laborable el inicio del permiso de matrimonio no puede ser automatizada, porque conduciría a resultados absurdos. Lo importante es la necesidad, el mantenimiento del hecho causante, el primer día laborable, que es cuando resulta posible el ejercicio del derecho.

Por su parte, la cuestión abierta del cómputo en días naturales o laborables tendrá que ser solucionada, con mayor claridad y razonamiento jurídico, por la jurisprudencia futura. No se deberían mezclar los dos planos de análisis de este tipo de problema. Una cuestión es el primer día del cómputo del permiso que, por lo razonado, es el primer día laborable si persiste el hecho causante. Y otra cuestión, bien distinta, es si los días concedidos, en ley o convenio, son laborables o naturales. De la primera cuestión no se deduce que los días tengan que ser laborables. Es perfectamente compatible que el inicio sea en día laborable

y el cómputo sea en días naturales; de hecho es lo que sucede en el permiso de matrimonio que originan estas sentencias. Por tanto, este problema no está, de ninguna manera, cerrado, como se ha intentado transmitir en los ecos mediáticos de las mismas.

Se debe recordar que el [artículo 5.2 del Código Civil](#) establece la regla general de cómputo de días naturales –«no se excluyen los días inhábiles»–, lo que es de aplicación en el ámbito laboral, salvo que exista norma específica que lo excepcione. El [artículo 37.3 del ET](#) no excepciona esta regla general, porque en ningún momento menciona que los días concedidos sean «laborables o hábiles». La única mención es una redundancia de la regla general en el permiso de matrimonio, de 15 días «naturales», pero en el resto de supuestos no se establece que sean días «laborables». No cabe deducir, de esta redundancia en uno de los permisos, la excepción de la regla general civil en el resto, como de manera razonada mantiene la doctrina judicial (por ejemplo, la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra 234/2006, de 21 de septiembre](#)). La misma solución es aplicable a la regulación convencional. La mención a «días», como en el [artículo 37.3 del ET](#), conduce a la regla general de «naturales», sin perjuicio de que se pueda establecer de manera expresa por la negociación colectiva que la concesión es de «días laborables».

El cómputo por días laborables, cuando ni la ley ni, en su caso, el convenio colectivo lo establecen expresamente, supondría una ampliación, por esta vía indirecta, de la duración de los permisos con cargo a la empresa, fuera de la intención del [artículo 37.3 del ET](#) o de la cláusula convencional que así se exprese. No hay que olvidar que el coste retributivo de no trabajar estos días lo asume la empresa y que no es lo mismo contabilizar días naturales o laborables. Por ejemplo, el desplazamiento en los hechos causantes del [artículo 37.3 b\) del ET](#) es de 4 días, que, si se contabilizan por laborables, puede dar lugar a ampliaciones significativas dependiendo del caso. Esta consecuencia económica la puede legítimamente determinar la ley o un convenio colectivo, pero debe hacerlo expresamente. Si opera el silencio, rige la regla general de los días naturales.

En conclusión, resulta claro, tras esta jurisprudencia, que el cómputo del permiso retribuido se inicia el primer día laborable si subsiste el hecho causante, pues solo se puede activar su ejercicio en jornada de trabajo para atender la necesidad del trabajador. Pero los días concedidos, en la ley o por la negociación colectiva, son, en principio, naturales, salvo previsión expresa contraria de un cómputo de días laborables.