

Exclusión de las «parejas de hecho» del permiso por «matrimonio»: ¿*cuius commoda eius incommoda* u obsolescencia legal a corregir?

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 717/2019, de 22 de octubre](#)

Cristóbal Molina Navarrete

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

Commoda cuiusque rei eum sequi quem sequuntur incommoda.

(Quienes disfruten de las ventajas derivadas de cualquier cosa deberán asumir también los inconvenientes que les corresponden).

Paulo. *Libro tertio ad Sabinum. Digesto* 50,17,10

1. Marco normativo: el permiso por matrimonio, homenaje del estatuto a la tradición del «viaje de novios» (o «recién casados»)

La tradicional luna de miel suele poner broche final de gozo al estresante periodo preparativo de un acontecimiento vital singular: la boda o enlace matrimonial. [Su origen es incierto](#). Para unos, es ancestral (tradición babilónica, romana o incluso germánica: en todas, el viaje principiaba con una bebida de miel, por creer que tiene propiedades afrodisiacas, y bajo la influencia de la luna –el ciclo lunar como reloj para medir el tiempo–). Para otros, resulta más moderno (tradición burguesa británica: viaje de presentación de la nueva pareja a los parientes que no pudieron asistir al enlace, con la consiguiente dimensión familiar). Pero, en todo caso, si bien mirado, en todos ellos, se trata de un tiempo singular de gozo asociado a un suceso muy particular para la vida de la pareja (también para el resto de la familia).

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2020). Exclusión de las «parejas de hecho» del permiso por «matrimonio»: ¿*cuius commoda eius incommoda* u obsolescencia legal a corregir? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 717/2019, de 22 de octubre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 442, 156-166.

Desde esta perspectiva, siendo [las personas trabajadoras españolas las que más viajan para disfrutar su luna de miel de toda Europa](#) (nueve de cada diez parejas lo hacen en España, cuando en Alemania viajarían por este concepto siete de cada diez), aduciendo quien no lo hace solo problemas económicos, no sorprende que el [artículo 37.3 a\) del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) mantenga inalterado, desde su versión originaria (allá por 1980), el reconocimiento de un «permiso por matrimonio»:

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, [...] por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Desarrollándose aquel viaje de boda (igual da religiosa, única en origen, o civil –celebración en el ayuntamiento, ante la persona titular de un órgano jurisdiccional o ante una persona notaria–; sea entre personas de sexo diferente o del mismo sexo) la mayor parte de las ocasiones de forma inmediatamente sucesiva (como en Portugal, pero a diferencia del resto de países europeos, que prefieren esperar a la temporada baja de turismo, como Francia), no nos causará tampoco perplejidad que ni el cómputo inicie en día laborable ni el periodo quede establecido en días laborales, sino naturales. Por lo tanto, si habitualmente no se «apellidan» esos días como naturales (laborables y festivos) o laborables (es la opción seguida por el resto de los permisos del [art. 37.3 ET](#), por ejemplo), en este caso el legislador viene cuidando de establecer esa precisión. Una opción legislativa que coincide con la seguida en el [artículo 38.1 del ET](#) para el periodo de vacaciones anuales (se fija en un periodo no inferior a 30 días naturales, no en días laborales, como realmente debería, para representar un periodo de descanso efectivo), periodo de descanso con el que mantendría mayor afinidad que con las interrupciones, de muy escasa duración, previstas en el [artículo 37.3 del ET](#) (salvo el de la letra e) –funciones representativas–, pero es evidente que no comparte con él afinidad alguna). No obstante, en este caso estamos ante un periodo de «vacaciones» extraordinario y no responde a la necesidad de descanso por el trabajo efectivo del año, de ahí que no se preocupe el legislador de conciliarlo con las bajas por enfermedad, como sí hace el [artículo 38.3 del ET](#), sino al disfrute de un tiempo de ocio para una celebración con la pareja por un acontecimiento especialmente gozoso (al menos por un cierto tiempo y dejando de lado ahora que el número de divorcios ya dobla al de bodas en España) y grabado con una fecha particular en el calendario vital.

¿Por qué recrearse tanto en los orígenes y regulación actual del permiso más conocido e inalterado de cuantos contempla el ET? Porque resulta trascendental, a mi juicio, para poder comprender mejor las dos principales cuestiones que hoy aparecen discutidas en su aplicación práctica y para las que no parece existir una línea jurisprudencial suficientemente pacífica y, por lo tanto, segura. Sin duda, la principal de ellas es la exclusión que sigue evidenciando el tenor literal del precepto referido de las «parejas de hecho», en la medida en que constituyen un creciente modo de unidad de pareja y convivencia

familiar, también formalizado, con el registro correspondiente público, pero diferenciado del matrimonial (heterosexual o no). En consecuencia, al margen de la previsión convencional, que puede mejorar la regulación legal (se trata de normas de derecho necesario relativo, mejorables «hacia arriba», no disponibles «hacia abajo»), como comienza a suceder en cierto número de convenios colectivos, ¿cabe concluir que el ET, al dejar fuera de este permiso, reflejo del principio de conciliación de la vida laboral y familiar, a estas otras formas de convivencia de pareja, cada vez más extendidas, ha incurrido en una discriminación sobrevenida o, en realidad, no se trata sino de una restricción coherente con la propia opción de la pareja de hecho de no celebrar de forma tradicional y ruidosa su enlace, orillando los «inconvenientes» de la boda, aunque se vea privada también de alguna de sus «ventajas»? Veámoslo.

2. Supuesto de hecho: relato de circunstancias relevantes para la decisión

Un sindicato –que no participó en la firma, sí en el proceso negociador del convenio– plantea demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional (AN) para que se interprete el artículo 58 a) del [III Convenio de Correos](#) de forma que se equipararan los derechos para disfrutar del permiso retribuido previsto (15 días naturales por matrimonio) por las parejas de hecho, así como de otros «nuevos modelos de convivencia familiar continuada y de género, distintos de las uniones matrimoniales». El precepto convencional litigioso reconoce el derecho a solicitarlo entre «los 5 días anteriores a la fecha de la boda o íntegramente después de esta, a no ser que coincida con algún periodo vacacional, en cuyo caso se disfrutará seguido de aquel». Junto al principio constitucional de igualdad de trato del [artículo 14 de la Constitución española](#) (CE), se esgrimía en la demanda que esa sería la voluntad de los sujetos negociadores, como pone de manifiesto que permisos reconocidos en ese mismo precepto, aun en letras diferentes (por ejemplo, art. 58 b): vacaciones y licencias), sí se extienden a las parejas de hecho registradas, en virtud de acuerdos específicos de comisiones emanadas del convenio, como la de tiempos de trabajo. Además, reclamada de la comisión paritaria por el sindicato una decisión específica en torno a esta misma extensión del permiso por matrimonio, aquella no habría evidenciado negativa alguna al respecto (aunque tampoco se habría pronunciado).

La AN desestimaré la demanda de conflicto colectivo aplicando los reiterados criterios de interpretación de los convenios colectivos, según una consolidada jurisprudencia social. La AN enfatiza la (al menos aparente) claridad de sus términos literales y la expresa voluntad de los negociadores que, pudiendo establecer cualquier otra regulación que estimaran conveniente, expresamente circunscribieron el aludido permiso retribuido a los supuestos derivados de la celebración de matrimonio y no a los derivados de la constitución de parejas de hecho u otros modelos diferentes de convivencia continuada. El sindicato presenta el correspondiente recurso de casación ordinaria.

3. Doctrina judicial: brevario de razonamientos jurídicos para la norma del caso

El Tribunal Supremo (TS) desestimaré íntegramente el recurso, confirmando la sentencia de instancia. En su razonamiento afirma que la interpretación efectuada «se adecua totalmente a las pautas y criterios consolidados normativa y jurisprudencialmente e impide que pueda considerarse irrazonable o ilógica, sino que, al contrario, debe ser mantenida en esta sede casacional». De un lado, por lo que hace a la interpretación literal del precepto convencional cuestionado, esta «resulta clarísima: no solo habla de permiso por "matrimonio", sino que, además, fija la fecha de la "boda" como elemento temporal para establecer el periodo exacto de los días de disfrute». Por otro lado, tampoco ofreceré duda el criterio que atiende a la voluntad de las partes negociadoras, en la medida en que, pudiendo «haber consensuado una interpretación acorde con la demanda en el seno de la comisión paritaria no lo hicieron [...]» (FJ 2.º 3). Asimismo, la interpretación sistemática conduciré a la misma conclusión excluyente, pues «no existe precepto alguno en el convenio que posibilite otra decisión» (incluyente de la pareja de hecho en el derecho al permiso por matrimonio).

Finalmente, ningún reproche de legalidad cabría hacer a esta exclusión convencional. No solo refleja la previsión legal, sino que resulta conforme con el [artículo 14 de la CE](#) y la doctrina del Tribunal Constitucional (TC). Este acepta diferencias de derechos y beneficios entre la unión matrimonial y la fáctica, pues el modo de unión de pareja justifica, por ser elemento objetivo y razonable, la diferencia de trato, que sin duda se produce. Ni la (mayoría de) sala de casación social contemplaría inconstitucionalidad alguna del [artículo 37.3 a\) del ET](#) ni la doctrina constitucional dejaré margen para concluir lo contrario, pues, se insiste, no resultan realidades equivalentes (la doctrina está compendiada en el [–nada resolutive– ATC 8/2019, de 12 de febrero](#)). Además, pudiendo el matrimonio celebrarse entre personas del mismo sexo, tampoco la sala considera posible aplicar una perspectiva de igualdad de género en el enjuiciamiento.

En definitiva, la mayoría de la sala concluye que:

La dicción del precepto acordado en sede de negociación colectiva es clara [...] y su articulación actual no permite la creación judicial *ex novo* de dicho permiso para otros supuestos diferentes de los perfilados convencionalmente; creación que, como resulta obvio, solo a las partes negociadoras del convenio compete (FJ 3.º 3 *in fine*).

No es de la misma opinión el voto particular (que firman tres magistradas de la sala). A su juicio, debió adoptarse una conclusión diferente. Primero, atendiendo necesariamente a un criterio histórico-evolutivo de interpretación (conforme a la realidad del tiempo en que la ley ha de ser aplicada [ex art. 3.1 Código Civil](#)). Segundo, conforme a un criterio social de interpretación, en atención al principio social del Estado constitucional de derecho *ex ar-*

títulos 1.1 y 9.2 de la CE, de modo que se refleje la propia tensión dialéctica «cristalizada en nuestros tribunales al hacerse eco en múltiples pronunciamientos» de soluciones «alternativas» a la mayoritaria, atendiendo a cada caso y sin inclinarse de forma absoluta y automática por la excluyente de protección. Muy en especial se llama la atención a la dimensión constitucional de la conciliación de la vida laboral y familiar en todas sus formas de convivencia ex artículo 39 de la CE en relación con los artículos 32 y 14 de la CE. Tercero, en atención a «otras disposiciones del [...] convenio colectivo y acuerdos celebrados durante su vigencia, que ofrecen pautas interpretativas adicionales y complementarias». La voluntad de los negociadores, plasmada en el texto y en acuerdos posteriores –comisión de tiempo de trabajo sobre equiparación de los demás permisos y acuerdo plurianual para actualizar, en el primer semestre de 2019, conforme al nuevo plan de igualdad, los permisos legales que posibiliten la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación–, facultaría «una interpretación conforme al principio de igualdad en la norma cuestionada, no pudiendo entenderse exclusivamente circunscrita a la perspectiva de igualdad de género».

En consecuencia, partiendo de estos criterios hermenéuticos básicos, integradores y no excluyentes, el resultado final debió ser el contrario de la mayoría, estimando la demanda (FJ 1.º 1). De ahí que:

Si se precisa y reconoce un lapso para los actos de celebración de un matrimonio, sus preparativos y las consecuencias que comportan, lo mismo puede y ha de acaecer cuando el modelo de convivencia familiar elegido es otro diferente [...] resultando [...] excluidas [...] otras uniones o modelos de convivencia que vedan todo conocimiento del establecimiento mismo de la situación de pareja análoga a la matrimonial, provocando inseguridad respecto de su [...] existencia [...] en orden a hacer viable la concesión de aquel (FJ 3.º 1 y 2).

4. Trascendencia de la doctrina jurisprudencial más allá del caso: ¿quién debe corregir la obsolescencia –la ley o la jurisprudencia–?

4.1. *¿Cuius commoda eius incommoda?*: las parejas de hecho no tienen luna de miel, pero tampoco integran la «unidad familiar» a efectos de subsidios por desempleo

No es la primera vez que la sala social del TS se enfrenta a un recurso de casación en el que se decide el reconocimiento o no a las parejas de hecho del tradicional permiso retribuido por matrimonio. Ya la STS de 9 de diciembre de 2010 (rec. 1572/2010) dejó firme la sentencia de suplicación social dictada por la sala sevillana en un caso de la empresa pública Tussam, en la que se reconoció el permiso a una pareja de hecho, por así preverlo

expresamente el propio convenio colectivo, a través de una cláusula general de asimilación de tal unión de convivencia a la matrimonial. La sentencia de casación entendió inexistente la contradicción, por lo que no consideró necesario unificar doctrina judicial alguna, en la medida en que la exclusión de aquel permiso de una pareja de hecho en la sentencia de contraste se debía a la ausencia de pacto convencional al respecto, limitándose la cláusula de asimilación solo a los permisos que se recogían en el convenio, sin referir al permiso por matrimonio. Precisamente, desde la clave de regulación convencional diferencial, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña 1713/2003, de 12 de marzo, también reconocerá el permiso por matrimonio a las uniones civiles (parejas de hecho), porque en el convenio colectivo aplicable (art. 35 Convenio colectivo de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia) así se preveía igualmente:

La licencia en caso de matrimonio es de 15 días naturales, acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio, de acuerdo con la Ley catalana 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja.

No había, pues, una auténtica disparidad de posiciones interpretativas al respecto, en la medida en que la diferencia la marca la norma convencional aplicable, más o menos sensible a la equiparación. No obstante, no es dudosa la trascendencia de la doctrina comentada, aun no dictada en unificación, sino en casación ordinaria, y sin acuerdo de pleno, sino con un sólido –aunque, a mi juicio, menos solvente que la decisión mayoritaria, en este caso– voto particular. La STS 717/2019, de 22 de octubre, lejos de implicar bamboleo alguno en la fijación de un criterio hermenéutico seguro al respecto opta por la pauta más cierta y consolidada, incluso en la doctrina constitucional. Sin embargo, no por ello resulta la más deseable y ajustada al principio de igualdad de trato entre modelos de convivencia en pareja asimilados hoy cada vez más.

Un argumento es la prohibición de discriminación y otro diferente el de la igualdad de trato, admitiendo la distinción, respecto de las uniones civiles, también el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), por lo que la dimensión multinivel en este caso también expresa coherencia sistemática o ajustes. Queda claro que, pese a la notable evolución legal y jurisprudencial (reconocida y enfatizada, más bien sublimada, por el voto particular) del tratamiento de las parejas de hecho en nuestro ordenamiento jurídico, en modo alguno han alcanzado la –seguramente debida y, en todo caso, conveniente– equiparación. Pero eso es así «en lo malo» (privación de beneficios de diferente índole, públicos y privados –contractuales–; regulaciones diferenciales peyorativas, como en el caso de la pensión de viudedad ex art. 221.2 Ley general de la Seguridad Social), pero también «en lo bueno» (elusión de ciertos obstáculos legales de acceso al beneficio, al no formar parte formalmente de la unidad familiar). Un somero repaso de las principales piezas que hoy integran el «puzle» de la regulación social y laboral de las parejas de hecho evidenciaría este balance de «beneficios» e «inconvenientes», del que la ju-

risprudencia y doctrina judicial social son fiel reflejo siguiendo la vieja máxima romana del *cuius commoda eius incommoda*.

No pretendo realizar tal balance, que merece un estudio específico (otro ejemplo, más allá de la regulación de la pensión de viudedad para las parejas de hecho –desde la [Ley 40/2007](#): una síntesis del panorama jurisprudencial hallamos en la [STSJ del País Vasco 1130/2019, de 11 de junio](#)–, recordado de forma reciente en doctrina judicial –[STSJ de Andalucía/Sevilla 1758/2019, de 27 de junio](#)–, sería el [art. 2 Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero](#), sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo). Aquí solo busco acreditar, como refleja la reciente [STS 710/2019, de 15 de octubre](#), si bien en un ámbito diferente (protección por desempleo, más concretamente respecto de la renta activa de inserción), que la creciente inclusión de las parejas de hecho en el sistema jurídico (no solo civil, sino social) no puede llevar a aplicaciones analógicas, pues ello supondría también crear judicialmente condiciones que, no estando previstas en las leyes, perjudicarían la decisión libremente tomada de constituir una pareja de hecho, no una unión matrimonial. La referida sentencia niega que sea «posible integrar en la unidad familiar a quien no tiene la condición de cónyuge, aunque mantenga una relación como pareja de hecho» –a efectos de acceder a la renta activa de inserción (que cita la [STS 912/2018, de 17 de octubre](#), para la rama de subsidios de la protección por desempleo)–, como pretendía el Servicio Público de Empleo Estatal. Se diluye, así, la razón básica del voto particular de la sentencia de nuestro diálogo, conforme al cual la evolución inclusiva pareciera serlo a todos los efectos. En definitiva, la no equiparación unas veces beneficia y otras perjudica.

Como es natural, una exclusión que resultara carente de una justificación objetiva y razonable, más allá de la mera diferencia derivada de la formalización de una modalidad u otra (exteriorizada mediante boda, pero con inscripción registral también, en un caso; formalizada solo mediante registro público, sin exteriorización en boda), podría abrir la vía de la discriminación sobrevenida, atendiendo al enfoque evolutivo tan apelado por el voto y que fuera crucial en la [STC 198/2012, de 6 de noviembre](#), sobre el matrimonio homosexual –que el voto particular silencia–. Por eso, sorprende que la sentencia de la AN que el TS convalidaría despachara tan alegremente la demanda de conflicto colectivo, invocando otra máxima jurídica romana, en esta ocasión, falsa: *in claris non fit interpretatio*. La dimensión constitucional, e incluso comunitaria, no solo desde la perspectiva de la no discriminación jurídica por condición personal y social (por tanto, civil), sino también de la conciliación de la vida laboral y familiar, en la que el permiso por matrimonio se enmarca inexcusablemente. No obstante, honestamente, y sin perjuicio de lo que después se dirá, no creo que haya una identidad total de posiciones (por ejemplo, «cargas de preparación», presión social) entre una situación –matrimonial, aun civil– y la otra –no matrimonial–, por lo que la diferencia, en relación con el permiso, podría justificarse jurídicamente, aunque hoy resulte de todo punto obsoleta socialmente, sin duda. La [STS de 12 de mayo de 2009 \(rec. 4/2008\)](#) apelaba al carácter excepcional del acontecimiento de su boda «en la vida laboral de cualquier trabajador».

4.2. La inexistencia de discriminación por la condición civil no justifica el desfase social: ¿quién debe poner fin a una ley manifiestamente obsoleta?

A mi juicio, en el fondo, la discrepancia real entre la mayoría de la sala y la minoría está en la selección de la fuente jurídica, del poder de creación de normas, llamada a acabar con una diferenciación de trato que, asumible jurídicamente por no discriminatoria, se presenta, bajo cualquier mirada, desfasada socialmente. Si la mayoría se niega a hacer esa función de suplencia legislativa, correspondiéndole a ese, tan invocado, legislador estatutario del «siglo XXI», o, más pragmáticamente, al sujeto colectivo, la minoría asume que tiene poder bastante de creación con los principios social (igualdad efectiva) y evolutivo (primado de la realidad social) del Estado constitucional de derecho. De forma análoga a la hoy recurrente perspectiva de género en la función de juzgar, el voto particular (del mismo modo que ciertos votos particulares a la [STC 111/2018, de 17 de octubre](#), para la equiparación de permisos por nacimiento, o al [ATC 114/2018, de 16 de octubre](#) –que quizás revise el TJUE–, incluso al [ATC 9/2019, de 12 de febrero](#), en relación con la eventual discriminación indirecta por razón de género del despido por absentismo) ensaya una interpretación «socialmente alternativa» para acelerar la equiparación también por esta causa.

Si los argumentos de la mayoría pueden adolecer de un exceso de simplismo, los del voto particular son, sin embargo, extremadamente voluntaristas. La propia apelación que se hace a la integración de la voluntad de las personas negociadoras aparece sesgada, en la medida en que se enfatiza el dato de la activación del proceso de equiparación ante la citada comisión paritaria y, sin embargo, se obvia no solo que no se ha pronunciado, cuando tuvo el tiempo para hacerlo, sino que los acuerdos de equiparación se concretaron en permisos muy diferentes al de matrimonio y, además, la equiparación comprometida de futuro se ha hecho para la igualdad por sexo-género, no en relación a ninguna otra condición. Aunque pueda ser objeto de crítica, y creo que la merece, esta actitud renuente por parte de la unidad colectiva, es a ella a la que corresponde, en ausencia de reforma legal, llevar a cabo la equiparación y en términos razonablemente claros y precisos, aunque para ello disponga de [variadas fórmulas](#), y en relación con los distintos aspectos de las relaciones laborales y de protección social (por ejemplo, art. 39 II Convenio colectivo Grupo Aena, con relación a la movilidad geográfica, a fin de favorecer también la de la pareja de hecho, no solo la matrimonial). Al respecto, inequívoco resulta, y solo por poner un ejemplo reciente, el artículo 46 a) del [III Convenio colectivo de residencias privadas de personas mayores para la comunidad autónoma de La Rioja, 2018-2020 \(BOR núm. 105, de 7 de septiembre de 2018\)](#):

15 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro de uniones de hecho. El disfrute se podrá realizar con anterioridad o posterioridad a su celebración (*vid.* [STSJ de La Rioja 185/2019, de 10 de octubre](#)).

En suma, la debida adecuación del sistema normativo y de la experiencia convencional a la realidad histórica de nuestro tiempo, armonizando la norma con la evolución social, no debe suplirse judicialmente sobre el solo dato fáctico o social, el cambio del contexto. Si bien, como venimos evidenciando desde antaño y a múltiples efectos, la interpretación conforme a los valores, principios y derechos sociales fundamentales puede mucho para la innovación y el dinamismo jurídicos, no lo puede todo. Una cosa es la erradicación de las discriminaciones, de todo tipo, y otra la promoción de la igualdad real o efectiva de personas y grupos ex [artículo 9.2 de la CE](#). Si la primera concierne a todos los poderes públicos, incluidos los órganos judiciales, con la cada vez más extendida perspectiva de género en el enjuiciar social, removiendo obstáculos que perpetúan tratos peyorativos a modelos de familia distintos al matrimonial, también a los sujetos particulares, la segunda atañe básicamente al poder legislativo –también al ejecutivo–, así como a la negociación colectiva, muy principalmente.

4.3. Una cuestión relevante perdida en un «laberinto selvático interpretativo»: ¿cuándo se disfruta de forma efectiva el permiso por matrimonio?

A la negociación colectiva corresponde, pues, un papel regulador determinante. Y no solo en la garantía de equiparación plena en el disfrute del permiso para todas las formas de unión de pareja equivalentes (registradas y con vocación de continuidad –naturalmente no son compatibles ambos, disfrutado por pareja de hecho no puede luego gozarse por matrimonio: [STSJ de Castilla y León/Valladolid 1079/2015, de 11 de junio](#)), también en la introducción de certidumbre en el régimen temporal de disfrute. Precisamente, ilustrando lo «selvático» y/o «laberíntico» que puede llegar a ser la función interpretativa, bien conocido es el caos, casi la «barra libre hermenéutica», que hoy parece existir en torno a las cuestiones relativas al día de inicio del cómputo (día del hecho causante, laborable o no, o día laborable inmediatamente posterior al hecho causante) y al cómputo de los días de duración (si incorpora todos, laborales o no, o solo los laborables). Aunque la [STS 717/2019, de 22 de octubre](#), que venimos glosando, nada dice al respecto, la doctrina judicial de suplicación viene constatando –con razón– la inexistencia de una línea jurisprudencial inequívoca o cierta en torno al modo de computar los permisos ex [artículo 37.3 del ET](#), abriendo la veda a las interpretaciones más variadas, apegadas en unos casos o liberadas en otros de los tenores literales de los preceptos convencionales ([STSJ de Cantabria 86/2019, de 1 de febrero](#), que habla, erradamente, de «absoluta libertad de criterio»). Y ello en la medida en que están en juego derechos constitucionales, como la conciliación de la vida laboral y familiar, exigiendo reinterpretaciones expansivas, a fin de asegurar que el disfrute sea efectivo, no formal (Sentencia del Juzgado de lo Social –SJS– núm. 3 de Pamplona 146/2019, de 16 de mayo; [STSJ de Navarra 97/2019, de 25 de marzo](#)).

La equivocidad y la pretendida patente de curso interpretativa vendrían de las propias contradicciones exhibidas por el TS. La [STS 145/2018, de 13 de febrero](#), corrigiendo, si

bien de una forma poco clara, su jurisprudencia precedente, parece apuntar a la recreación de todo el [artículo 37.3 del ET](#) en el sentido de emplazar el día inicial de cómputo de todos los permisos que en él se contemplan, incluido el propio por matrimonio, al primer día laborable siguiente al hecho causante (la boda, en el matrimonio; la inscripción, en la pareja de hecho, en su caso). Por eso casará la sentencia de la AN, que había aplicado la doctrina precedente negando tal disfrute de forma aplazada y anclándose en el criterio de la interpretación literal del convenio. En cambio, la [STS 377/2018, de 5 de abril](#) (precisamente respecto del permiso por matrimonio), confirma la sentencia de instancia (también de la AN) que, aplicando el mismo criterio precedente, niega el goce del permiso por matrimonio desde el primer día laborable de la persona trabajadora, con lo que se fija en la fecha del hecho causante.

Sumamente perpleja la AN por este bamboleo del TS, se «rebelará» contra su criterio, al considerar que, no siendo todavía jurisprudencia unificada, resulta obligado establecer unos parámetros más coherentes o sensatos de interpretación. Por eso, una vez más, emprende un doble proceso de confrontación con el TS. Uno velado, matizando el criterio de casación, para lo que distingue entre los permisos por matrimonio, para los que no acepta diferimiento a un día laborable, en relación con los que la propia ley atribuye el carácter de días naturales, y el resto, los que se refieren solo a «días», calificándolos siempre de laborables (SSAN [98/2018, de 13 de junio](#), [105/2018, de 20 de junio](#), y [115/2018, de 28 de junio](#), entre otras). El otro directo, con el planteamiento de una nueva cuestión prejudicial ([AAN 57/2018, de 3 de septiembre](#)) con incidencia sobre el tema, aunque verse sobre cuestiones más amplias (para la limitación de sus efectos de litispendencia, de interés la [STSJ de Asturias 645/2019, de 29 de marzo](#)).

Sin poder entrar aquí en honduras, a fin de avistar luz en tan profundo –e inesperado, también algo extravagante– túnel interpretativo, que podrán analizarse según el TS responde al nuevo desafío de la AN, e incluso una vez ofrezca su –seguramente oracular– respuesta el TJUE, sí conviene hacer dos observaciones, con evidentes consecuencias prácticas. Primero, que existe una diferencia finalista del permiso por matrimonio (o formalización registral de pareja de hecho), considerado un permiso de larga duración y asimilable, que no confundible, con el de vacaciones. Por tanto, cabe establecer diferencias tanto en la fijación del día inicial para su goce (la [SAN 115/2018](#) admite que sea el día del hecho causante, aun festivo, si bien la citada [STS de 12 de mayo de 2009](#) ya asumió que debía ser laborable, al menos para la duración legal, otra cosa podrá ser para el eventual periodo suplementado por convenio, según se establezca en él) cuanto en el método de cómputo (incluye días naturales). En este caso realmente:

[...] no existe una necesidad en sentido estricto, sino una convención social ligada a la celebración del evento familiar, frecuentemente mediante un viaje posterior al mismo, que puede ser objeto de planificación por motivos de conveniencia de la pareja [...] ([STSJ de Castilla y León/Valladolid, de 11 de julio de 2019, rec. 1167/2019](#) –convenio de la empresa Galletas Gullón–).

Segundo, en cambio, de llevarse al extremo esta interpretación de garantía máxima del disfrute del permiso, puede conducir a «resultados sorprendentes», claramente desbocados en relación con las actuales previsiones legislativas e incluso con la finalidad de este permiso (citada [SJS núm. 3 de Pamplona 146/2019, de 16 de mayo](#)). En efecto, si todos los permisos ex [artículo 37.3 del ET](#), con inclusión del relativo a matrimonio, presuponen que el trabajador no esté prestando sus servicios, se requerirá su incorporación efectiva para comenzar el disfrute. Pero, entonces, ¿qué pasa si sucede el hecho causante cuando está de vacaciones o incluso de baja médica?

Que el ejercicio del derecho al permiso por matrimonio –o inscripción registral de una pareja de hecho– puede aplazarse respecto del hecho causante no presenta problema alguno, pues, dada su finalidad, diferirlo a un tiempo considerado más adecuado por la pareja en modo alguno desnaturaliza este permiso, a diferencia de lo que sucedería, con carácter general, con relación al derecho de vacaciones. Diferirlo, además, no es solo una práctica frecuente para las bodas civiles. Naturalmente, el ejercicio aplazado debe respetar determinados límites, más allá del deber de preaviso y justificación, conformándose según los parámetros de la buena fe con relación al sujeto obligado por el derecho al permiso, el empleador. Por lo tanto, a mayor aplazamiento respecto del hecho causante (referencia totalmente previsible), menor será la disponibilidad que la persona trabajadora tenga sobre el momento de ejercicio, debiéndose alcanzar un acuerdo que atienda a eventuales necesidades organizativas (citada [STSJ de Cataluña de 12 de marzo de 2003](#)). En todo caso, deberá estarse a las razones para el aplazamiento.

El primer supuesto referido (interacción con el periodo de vacaciones anuales) no parece problemático, tanto la boda (o la inscripción en el caso de pareja de hecho) cuanto las vacaciones son situaciones previsibles y, por tanto, cabe su planificación, hasta el punto de que suele ser frecuente –así se prevé en muchos convenios colectivos– que se acumulen ambos periodos de descanso (permiso de matrimonio y vacaciones anuales). Del mismo modo, si la baja por suspensión del contrato se debe al nacimiento (maternidad, paternidad), parece claro que el goce del permiso matrimonial no puede perjudicar el disfrute de aquellos ([STSJ de Andalucía/Sevilla 703/2008, de 22 de febrero](#)). En cambio, más conflictivo resulta el disfrute cuando concurre con una baja por incapacidad temporal y el disfrute del permiso por matrimonio –o inscripción de pareja de hecho– se aplaza hasta terminar una larga baja.

La [STSJ de Baleares 219/2019, de 27 de junio](#), que ha sido objeto de una especial difusión en los [medios de comunicación](#), rechaza equiparar este supuesto al de las vacaciones no disfrutadas por causa de incapacidad temporal y, en consecuencia, niega el goce del permiso por matrimonio, pues ni existe justificación razonable ni mejora convencional (FJ 3.º). Para la sala de suplicación social balear se trataría de una situación de demora temporalmente indefinida e injustificada del hecho causante, en los términos de la STS de 29 de marzo de 2007, y, por tanto, ajena a la opción de aplazamiento apuntada por la [STS de 13 de febrero de 2018](#), pues durante la baja laboral –por un accidente de tráfico– se habrían sucedido diversos días laborables. No obstante, a mi juicio, la sala balear hace una lectura muy banal, casi absurda, de la [STS de 13 de febrero de 2018](#).