

**Comentarios: STS 257/2020, de 17  
de marzo  
STJUE, de 4 de junio de 2020,  
(Asunto C-588/18)**

**Los permisos retribuidos y la  
determinación del día (hábil)  
inicial de su disfrute**

**25 junio 2020**



## ÍNDICE

- **Introducción**
- **La Sentencia del Tribunal Supremo núm. 257/2020, de 17 de marzo**
  - **Antecedentes**
  - **Análisis de la STS**
- **La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 4 de junio. Asunto C 588/18**
  - **Antecedentes**
  - **Análisis de la STJUE**
- **Comentarios sindicales**



## Introducción

Con la denominación “permisos retribuidos” se hace referencia a las interrupciones del contrato de trabajo en las que la persona trabajadora puede ausentarse, y dejar de desarrollar la actividad a la que está obligada, sin perder su retribución.

Es decir, el trabajador se ve exonerado de su obligación de trabajar durante los breves períodos que duran estos permisos, mientras que el empresario debe abonarle su retribución y cotizar a la Seguridad Social. Es un derecho individual regulado en el art. 37.3 ET y en la mayoría de los convenios colectivos, si bien es cierto que, normalmente, apenas aportan novedades respecto a la regulación legal. No olvidemos que lo dispuesto en el art. 37 ET tiene carácter de derecho necesario mínimo susceptible de mejora por negociación colectiva, no solo en lo que se refiere a la regulación legal (por ejemplo, ampliación de la duración) sino también en cuanto al establecimiento de otros supuestos no recogidos en la norma.

Aunque pueda parecer que se trata de una materia que carece de la importancia que pueden tener otras en las relaciones laborales, nada más lejos de la realidad. Estamos ante un derecho que facilita la vida a las personas trabajadoras en momentos puntuales en los que deben atender situaciones familiares, personales, deberes cívicos, etc...sobre las que existe consenso unánime de la sociedad y del legislador de ser lo suficiente relevantes como para anteponer dicha atención a la obligación de prestación del servicio. La finalidad a la que obedecen es distinta a la buscada para vacaciones y descansos.

La experiencia demuestra que determinados aspectos de estos permisos suelen producir conflictos, por ejemplo, el relativo a la determinación del día inicial de disfrute o a si han de computarse sólo los días laborables o también los inhábiles para trabajar.

Insistimos, no estamos ante temas menores pues afectan de manera directa y trascendente a las personas trabajadoras, pero también a las empresas, (bien lo saben los responsables de personal).

Pues bien, recientemente, se han dictado dos importantes Sentencias que hemos conocido casi de forma simultánea. La dictada por el Tribunal Supremo en fecha 17 de marzo pasado, en la que resuelve los recursos de casación interpuestos por la Asociación Empresarial ASEMPLEO, por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT), contra la Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de junio de 2018 sobre conflicto colectivo a instancia de FESMC-UGT, la Asociación de Empresas de Trabajo Temporal FEDETT y por la Federación de Servicios de CCOO.

La segunda, la dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) el pasado 4 de junio, sobre las cuestiones prejudiciales planteadas por la AN en su Auto de



3 de septiembre de 2018, en el procedimiento entre FETICO, FESMC-UGT, Federación de Servicios de CCOO y el Grupo de Empresas DIA, S.A. y Twins Alimentación, S.A.

Vamos a analizar una y otra sentencia, cuyos criterios y conclusiones, aunque en un primer momento pueda parecer que siguen caminos diferentes, no es así.

## La Sentencia del Tribunal Supremo núm. 257/2020, de 17 de marzo

### Antecedentes

En abril de 2018, FESMC-UGT presentó demanda de conflicto colectivo, al que se adhirió CCOO-Servicios, ante la Audiencia Nacional (AN) solicitando que se reconozca el derecho a que, cuando el hecho causante suceda en día no laborable, el “dies a quo” del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados a), b), c), d) y e) del art. 37 del V Convenio Colectivo estatal de Empresas de trabajo Temporal, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente.

El 13 de junio del mismo año 2018, la Sala de lo Social de la AN dicta sentencia estimando parcialmente la demanda promovida por UGT, declarando el derecho de los trabajadores afectados a que el “dies a quo” tenga que iniciarse el primer día laborable siguiente en los supuestos regulados en los apartados b), c), d) y e) del art. 37 del referido V Convenio Colectivo, desestimando la pretensión respecto al permiso por matrimonio (letra a)).

La Asociación Empresarial ASEMPLEO formalizó recurso de casación que fue impugnado por FESMC-UGT y por CCOO-Servicios, presentando a su vez éstos los correspondientes recursos de casación, impugnados por ASEMPLEO.

### Análisis de la STS

Antes de entrar a examinar esta STS, hemos de llamar la atención sobre el hecho de que el 12 de diciembre de 2019 el Abogado General presentó sus conclusiones sobre el **Asunto C-588/18<sup>1</sup>**, que serían tomadas en cuenta por el TJUE (Gran Sala) para dictar su sentencia de 4 de junio de 2020 que luego examinaremos.

---

<sup>1</sup> Este asunto versa sobre: Procedimiento prejudicial — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículos 5 y 7 — Descanso semanal — Vacaciones anuales — Autorización para ausentarse — Permiso retribuido — Finalidad del permiso retribuido distinta de la del descanso semanal y de las vacaciones anuales — Coincidencia de los permisos retribuidos con el descanso semanal o las vacaciones anuales»[http://curia.europa.eu/juris/document/document\\_print.jsf?docid=221548&text=&ir=&doclang=ES&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=0&cid=7008884#Footnote1](http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=221548&text=&ir=&doclang=ES&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=0&cid=7008884#Footnote1)



Es decir, cuando el TS dicta la Sentencia objeto de este análisis, ya se conocía el criterio del Abogado General en un tema similar, criterio que normalmente suele verse reflejado en la decisión que posteriormente ha de adoptar el Tribunal de Justicia.

Pues bien, el TS analiza el precepto convencional sobre el que pilota el conflicto (art. 37 del Convenio) para señalar que su redacción:

*“... 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.”*

En este punto es importante destacar que, en efecto, esta sentencia va a recoger la doctrina que la Sala ya estableció en su anterior sentencia de 13 de febrero de 2018, alegada por UGT en la interposición del recurso.

Recuerda que los permisos retribuidos obedecen a “situaciones transitorias” en las que el trabajador se ve afectado por alguna de las causas previstas legal o convencionalmente.

Además, destaca la importancia de diferenciar estas situaciones con los tiempos de descanso o las vacaciones: tiempo libre en el que el trabajador puede hacer lo que quiera.

La finalidad de aquéllos y de éstas son diferentes, pues mientras los tiempos de descanso o vacaciones “tienen su razón de ser en el derecho al descanso que resulta ser consustancial a la propia actividad laboral”, los permisos pretenden:

“liberarles de acudir al trabajo sin pérdida de retribución, ante 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”.

Requieren:

- Cierta inmediatez entre la necesidad que lo justifica y su disfrute.
- Solo tienen sentido si hay una obligación de trabajar, lo que no sucede en vacaciones o en periodos de suspensión del contrato.



Partiendo de estas premisas, el Tribunal se adentra en el examen de los recursos interpuestos por las partes.

⇒ **Sobre el recurso de la Asociación Empresarial ASEMPLEO**

Sostiene esta Asociación que el día inicial del permiso retribuido debe ser aquel en el que se produce el hecho causante, sea laborable o festivo, porque la finalidad del permiso es permitir que el trabajador se ocupe de la necesidad que lo justifica.

No comparte este criterio el Tribunal al entender que el día inicial del disfrute no puede ser feriado, debiendo comenzar el primer día laborable que le siga a aquel en el que se produce el hecho que lo justifica. El permiso solo tiene sentido si existe obligación de trabajar.

En la concepción recogida tanto en la Ley como en el convenio, los permisos retribuidos se conceden para ser disfrutados en días laborables. En los que no lo son, no se necesitan, doctrina que se encuentra en los pronunciamientos del TS.

⇒ **Sobre los recursos interpuestos por ambos sindicatos**

Se centran en el permiso por matrimonio, único supuesto (letra a) del art. 37 del convenio colectivo estatal) que la AN desestimó.

Vuelve a recordar la Sala su Sentencia de 13 de febrero de 2018 para reiterar que la fecha del matrimonio debe estar incluida en los quince días que concede el convenio salvo cuando se celebre en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso comienza a contar el primer día laborable, siempre que no coincida con periodo vacacional o momento en el que la relación laboral esté suspendida.

Aclara que cuando ley y convenio hablan de días naturales, al referirse a este permiso por matrimonio, significa que una vez iniciado el permiso no se excluyen los días no laborables. Pero el inicio debe efectuarse, si la ceremonia se realiza en festivo, al día siguiente pues de otro modo no serían quince los días de permiso retribuido, y si es laborable el cómputo comienza el mismo día en el que tiene lugar la celebración.

**Importancia de esta STS**

La sentencia ahora dictada por la Sala de los Social del TS no aporta elementos doctrinales novedosos pues se limita a reproducir o, mejor dicho, a remitirse, en su fundamentación, a los razonamientos contenidos en su anterior Sentencia de 13 de febrero de 2018.

Fue en esta **STS, núm. 145/2018 de 13-2-2018**, -en la que resuelve el recurso de casación 266/2016, interpuesto por la Confederación General del Trabajo, con la adhesión de



FESMC-UGT y CCOO-Servicios, contra la dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 13 de julio de 2016, en el conflicto colectivo planteado contra la Asociación de Contact Center Española-, en la que el TS cambia la doctrina que hasta entonces mantenía sobre el inicio del disfrute de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de familiar.

*"Una interpretación lógico sistemática y finalista del precepto convencional transcritos nos obliga a estimar el recurso abandonando nuestra doctrina sobre la prevalencia del criterio de los órganos judiciales de instancia a la hora de interpretar los convenios colectivos, salvo que el criterio sostenido por los mismos sea desacertado (SSTS de 10 de mayo, 23 de septiembre, 11 de noviembre de 2010 y 22 de enero de 2013, entre otras que cita nuestra sentencia de 29 de marzo de 2017 (R. 61/2016), cual ocurre en el presente caso en el que la sentencia recurrida infringe las principales normas de hermenéutica que establecen los artículos 1281 y siguientes del Código Civil, pues, ni se adapta a una interpretación literal del texto convencional, ni al sentido propio de sus palabras, ni a la intención de los firmantes del mismo."*

Esta misma Sentencia recuerda las posibilidades de regulación de las que goza la negociación colectiva (*"es el convenio colectivo de aplicación quien en cada caso regula las condiciones para el disfrute de los permisos retribuidos que mejora, al no poder reducir los que establece el art. 37-3 del ET"*). Reconociendo que el convenio colectivo puede fijar en cada caso la fecha de inicio y duración del mismo, una interpretación distinta a la que mantiene la Sala 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, lo que es contrario al espíritu del art. 37-3 del ET y a la norma convencional."*

La importancia de ambas Sentencias radica, entre otros valores, en que no se está interpretando únicamente el precepto convencional discutido: la interpretación recae sobre la norma estatutaria que, recordemos, es derecho mínimo necesario que los convenios pueden mejorar, pero nunca empeorar.

Y en lo que respecta a la sentencia del pasado mes de marzo, su gran valor se encuentra precisamente en la reiteración de la doctrina interpretativa iniciada en 2018 y la consolidación que supone y que permite afirmar que se ha sentado jurisprudencia sobre la materia, puesto que se requieren al menos dos sentencias (art. 1.6 del Código Civil y doctrina del propio TS) que aborden unos hechos sustancialmente análogos y cuyos fallos sean también análogos o idénticos para calificar de jurisprudencia la doctrina en ellas recogida.



## La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 4 de junio. Asunto C-588/18

Como acabamos de indicar, hasta que el TS no dicta su segunda sentencia interpretando, en idéntico sentido, los aspectos señalados sobre el art. 37 del ET, nuestros órganos jurisdiccionales se han sentido libres para realizar las interpretaciones que han considerado oportunas y que, por cierto, no han seguido una línea interpretativa unánime ni pacífica<sup>2</sup>.

Este hecho es importante también para entender el planteamiento de la AN ante el TJUE.

### Antecedentes

El origen de la Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) se encuentra en la petición de decisión prejudicial que efectúa la Audiencia Nacional en su Auto de 3 de septiembre de 2018, en el procedimiento, que acumulaba tres demandas, entre Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO,) por una parte, y por otra el Grupo de Empresas DIA, S. A. y Twins Alimentación, S. A.

La petición tiene por objeto la interpretación de los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y se presenta en relación a los conflictos colectivos de los que está conociendo la AN sobre las condiciones de aplicación de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 46 del Convenio colectivo del grupo de empresas DIA, S. A., y Twins Alimentación, S. A., de 13 de julio de 2016.

En concreto, los litigios versan sobre si el cómputo de estos permisos retribuidos debe comenzar en un día en que el trabajador deba en principio trabajar y si deben disfrutarse en días en los que el trabajador deba en principio trabajar, con excepción del permiso por matrimonio, para el que se indica expresamente que ha de computarse en «días naturales». Los días en que el trabajador no debe trabajar para la empresa incluyen, en particular, los días feriados y de vacaciones.

Considera la AN que la cuestión está relacionada con los períodos de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas que garantiza el Derecho de la Unión. Entiende determinante, para poder resolver los conflictos, dilucidar si es conforme con los

<sup>2</sup> «Permisos retribuidos y reglas aplicativas sobre el cómputo de los días de disfrute», González González, Carlos. Magistrado Juzgado Social. Revista Aranzadi Doctrinal núm. 7/2019 parte Legislación



artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88 prever que las necesidades y obligaciones a que dan lugar los acontecimientos contemplados en el artículo 46 solamente puedan justificar los permisos retribuidos que se recogen en esta disposición fuera de los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, aun cuando estas necesidades y obligaciones se refieren a finalidades diferentes de aquellas a las que se dedican dichos períodos.

Y trae a colación la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre baja por enfermedad y vacaciones anuales retribuidas y las finalidades divergentes de estos dos tipos de situaciones de inactividad laboral.

Razona que, si uno de los acontecimientos que justifican los permisos retribuidos acontece durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, se superpondrían el descanso que estos períodos persiguen garantizar y la necesidad u obligación origen del permiso retribuido en caso de que no quepa diferir el disfrute del permiso retribuido, por lo que vacaciones y descansos se vaciarían de contenido, al tener que dedicarlos a la atención de las necesidades y obligaciones para las que están previstos los permisos retribuidos.

### Conclusiones del Abogado General

Como hemos dicho anteriormente, el Abogado General había presentado el 12 de diciembre de 2019 sus conclusiones sobre este Asunto, en las que desgrana, de forma minuciosa, los elementos objeto de análisis para señalar que:

- ▷ la Directiva 2003/88 no contempla disposiciones particulares relativas a autorizaciones que puedan concederse para ausentarse durante la jornada, sin pérdida de remuneración, por motivos distintos de los referidos a la seguridad y a la salud del trabajador
- ▷ El artículo 15 de la Directiva 2003/88 establece la facultad de los Estados miembros para introducir disposiciones más favorables para los trabajadores que puedan compararse con las previstas en la Directiva con objeto de garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- ▷ En el caso de autos, así sucede con lo que el Derecho español establece en relación con los períodos de descanso semanal y de vacaciones anuales, que según el tribunal remitente superan los mínimos establecidos por el Derecho de la Unión, pero no con los permisos retribuidos, permisos que se añaden a las vacaciones anuales previstas por la Directiva 2003/88, y tienen una naturaleza distinta y persiguen finalidades diferentes



- ▷ Su comparación con las disposiciones de la Directiva 2003/88 pone claramente de manifiesto que no tienen por objeto proteger la seguridad o la salud del trabajador ligadas a la realización del trabajo.
- ▷ El legislador español no ha ejercido la facultad que el artículo 15 de la Directiva 2003/88 reconoce a los Estados miembros. Es decir, ha ejercido su competencia fuera del ámbito que esta regula.
- ▷ el derecho a los permisos retribuidos que se concede al trabajador con objeto de facilitar la conciliación entre su vida privada y sus deberes profesionales en su tiempo de trabajo no puede de por sí menoscabar la facultad para ejercer su derecho al descanso semanal o anual, que es el único objetivo que persigue la Directiva 2003/88.
- ▷ resulta difícil concebir de qué manera, en la práctica, unos derechos a permisos *adicionales*, establecidos por el legislador nacional, que se encuentran a disposición del trabajador *más allá de los mínimos previstos por la Directiva 2003/88* podrían *menoscabar los derechos al descanso estipulados en la misma*.

Se pregunta si basta con que se constate la diferencia de finalidad de dos tipos de períodos de inactividad laboral para considerar que, en todos los casos, los derechos a vacaciones anuales adquiridos por el trabajador pueden verse afectados, para contestar que no, ya que, más allá de la constatación de la finalidad que es propia a cada uno de tales derechos a períodos de inactividad laboral, el estado de salud del trabajador, que justifica la interrupción de la ejecución del contrato de trabajo, constituye el pilar de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, protectora de la efectividad de las vacaciones anuales previstas por la Directiva 2003/88.

Parte de la base de que los permisos retribuidos tienen como finalidad general favorecer la conciliación entre la vida profesional y determinadas circunstancias de la vida privada o pública que tienen lugar en el tiempo de trabajo.

Estos permisos no pueden asimilarse a las bajas que se conceden por razón de enfermedad debido a las circunstancias que justifican su concesión, exceptuando las consultas.

Por todo ello, la determinación de las modalidades concretas de la aplicación de los permisos retribuidos desconectados del estado de salud del trabajador pasa por que se interpreten exclusivamente las disposiciones nacionales por parte de las autoridades competentes para no vaciar de contenido los derechos a los permisos retribuidos.



## Análisis de la STJUE<sup>3</sup>

Entrando en el análisis de la sentencia, son dos las cuestiones prejudiciales planteadas por la AN sobre las que debe resolver la Gran Sala:

- 1) El artículo 5 de la Directiva [2003/88] ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite **simultanear el descanso semanal con el disfrute de permisos retribuidos** para atender a finalidades distintas del descanso?
- 2) El artículo 7 de la Directiva [2003/88] ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite **simultanear las vacaciones anuales con el disfrute de permisos retribuidos** para atender a finalidades distintas del descanso, el ocio y el esparcimiento?

Antes de proceder a su examen, el TJUE repasa y transcribe la normativa española (Constitución, Código Civil y Estatuto de los Trabajadores) y el artículo del convenio (art. 46) cuya interpretación es objeto de controversia, para pasar a analizar las cuestiones prejudiciales a la luz de la Directiva 2003/88/CE.

En este sentido señala que la citada Directiva:

- Tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo cuyo fin es **promover la mejora de la seguridad y de la salud** de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten, conforme al considerando 5 de dicha Directiva, de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal.
- Se limita a establecer **disposiciones mínimas** de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y se entiende **sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar disposiciones nacionales más favorables** a la protección de los trabajadores.
- La Unión y los Estados miembros disponen, **en el ámbito de la política social**, en los aspectos definidos en el Tratado FUE, de una **competencia compartida**, en el sentido del artículo 2 TFUE, apartado 2.

---

<sup>3</sup>

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=226978&mode=req&pageIndex=7&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=ES&cid=6100368>

Sentado lo anterior, determina que,

“Los días de permiso retribuido que se conceden en virtud del artículo 46 del Convenio colectivo de 13 de julio de 2016 para que los trabajadores puedan atender a necesidades u obligaciones determinadas no forman parte del ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88, sino del ejercicio, por un Estado miembro, de sus competencias propias”

Si bien matiza que el ejercicio de tales competencias propias no puede suponer menoscabo del nivel mínimo de protección establecido por la citada Directiva.

Deja patente que “la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento, difiere de la correspondiente al derecho a causar baja por enfermedad, que se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad”. Finalidades divergentes que han llevado al Tribunal de Justicia a concluir que un trabajador de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales fijado previamente tiene derecho a tomarlas en fecha distinta a la de la baja por enfermedad.

En cambio, el disfrute de los permisos retribuidos está sujeto a dos requisitos acumulativos:

- el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en la normativa que los reconoce;
- que acaezcan durante un período de trabajo.

Puesto que tienen por objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender a ciertas necesidades u obligaciones determinadas, están indisolublemente ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo que los trabajadores no pueden reclamarlos en períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, estos permisos retribuidos no son asimilables a la baja por enfermedad.

Ciñéndose a la cuestión planteada de si cuando los acontecimientos que justifican los permisos retribuidos sucedan durante un período de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, que los trabajadores disfrutan en virtud de los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88, deberían poder disfrutar estos permisos retribuidos durante un período de trabajo subsiguiente, el TJUE considera que no puede sostenerse porque “los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas están comprendidos en los artículos 5 y 7 de esta Directiva”, mientras que el disfrute de permisos retribuidos obligan a un Estado miembro, cuya normativa nacional lo contemple, por tanto:

“consagrar tal obligación supondría pasar por alto que, como se ha recordado en el apartado 31 de la presente sentencia, estos permisos retribuidos, así como el régimen que se les aplica, se sitúan fuera del régimen establecido por dicha Directiva.”

Tras manifestarse de esta forma, introduce otro elemento en el análisis, al relacionar alguno de los permisos retribuidos en cuestión con la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP, y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. Y señala que, aunque el tribunal remitente no lo haya planteado, “según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que un permiso garantizado por el Derecho de la Unión no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por ese mismo Derecho con distinta finalidad que el primero”, dejando claro que los derechos mínimos de la cláusula 7 del Acuerdo Marco no pueden asimilarse a un permiso, en el sentido que viene interpretando la jurisprudencia de este Tribunal.

Concluye el TJUE (Gran Sala) declarando que:

**“Los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, deben interpretarse en el sentido de que **no se aplican a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos** que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar **cuando** las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos **se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas** contemplados en estos artículos”.

### Comentarios sindicales

Nos encontramos ante dos resoluciones importantes, que aportan sentido y claridad en un tema que afecta de manera significativa al desarrollo de nuestras relaciones laborales.

Tras el análisis expuesto, podemos resumir y extraer algunas consideraciones.

- En primer lugar, aunque la Sentencia del TS es anterior en el tiempo a la dictada por la Gran Sala del TJUE, no se puede obviar que meses antes el Abogado General emitió conclusiones sobre un asunto que aborda idéntico conflicto, a raíz de la petición sobre cuestión prejudicial presentada por la Audiencia Nacional, siendo lo habitual que el TJUE siga el criterio del citado Abogado general. Es decir, el TS conocía este criterio.

- La finalidad de la Directiva 2003/88 es establecer disposiciones mínimas para mejorar la vida y trabajo de los trabajadores mediante armonizaciones de las normas nacionales sobre duración del tiempo de trabajo a fin de promover la mejora de la salud y seguridad de aquellos.
- Los permisos retribuidos que se contemplan en la normativa española no forman parte del ámbito de aplicación de la citada Directiva, sino del ejercicio de las competencias propias de un Estado miembro.
- Descanso de vacaciones y descanso por baja por enfermedad son dos supuestos diferenciados con finalidades distintas. La jurisprudencia del TJUE es contundente al determinar el derecho al disfrute de vacaciones cuando la persona trabajadora hubiera estado de baja por enfermedad.
- Pero los permisos retribuidos no son asimilables a la baja por enfermedad. Se sitúan fuera de la Directiva 2003/88.

Por tanto, la normativa legal y convencional que establezca un Estado miembro sobre este tipo de permisos retribuidos, no se ve afectada por esta Directiva. Es un tema que deben dilucidar los tribunales nacionales. Y en este punto la STS del pasado 17 de marzo viene a clarificar, en buena medida, la situación puesto que se trata de una sentencia que unifica una doctrina hasta ahora errática.

De esta doctrina unificada se infiere que

- ✓ los permisos retribuidos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja;
  - todos los permisos retribuidos, incluido el de matrimonio, deben empezar en días laborables;
  - si el hecho causante coincide con un festivo el permiso comenzará el siguiente día laborable;
  - 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;
- ✓ el permiso sólo puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes. 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;



- ✓ el convenio colectivo puede fijar en cada caso la fecha de inicio y duración del permiso, sin reducir los derechos del art. 37.3 del ET.

Más allá de la claridad con la que el TJUE zanja la cuestión, remitiéndola a la normativa interna de los Estados miembros y, por ende, su interpretación a los tribunales nacionales, lo cierto es que ambas resoluciones se encuentran en la misma línea argumental.

En definitiva, la STS del pasado marzo, al sentar jurisprudencia, permite asegurar que el debate sobre determinación del día inicial de disfrute de los permisos retribuidos y sobre si han de computarse sólo los días laborables debe darse por acabado y los convenios colectivos deberán continuar con su labor de mejora de la regulación contenida en el ET.

**L**as Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo.