



**Inicio del cómputo del permiso  
retribuido por matrimonio.**

**Análisis de la sentencia de Tribunal  
Supremo de 17 de marzo de 2020**

**CMR**  
ABOGADOS

**sie** Sindicato  
Independiente  
de la Energía

## **1.- Introducción y objeto.**

Recientemente se ha hecho pública una importante **sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, de fecha de 17 de marzo de 2020, **que analiza y resuelve una situación** que históricamente ha venido siendo **problemática** en muchas empresas, consistente en la fijación del inicio del **cómputo del permiso retribuido de matrimonio cuando** la ceremonia **se celebra en un día inhábil**.

Si bien el Tribunal Supremo (TS) en dicha sentencia interpreta un artículo específico del Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal que regula el permiso de matrimonio, **la importancia de esta sentencia radica en que la redacción del artículo analizado es exactamente igual que la recogida en el artículo 37.3.a) del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

Por tanto, de este modo se zanja el debate con respecto a un permiso retribuido de larga duración regulado expresamente en días naturales como es el de matrimonio, a diferencia de los denominados "permisos cortos", como puede ser hospitalización, fallecimiento, mudanza, etc. de los que el ET no especifica si son días hábiles o naturales, pero de los que ya anteriormente existía jurisprudencia consolidada sobre su cómputo en días hábiles desde la fecha del hecho causante.

Lo anterior, como se analizará a continuación, hace que el análisis, interpretación y fallo de la sentencia pueda hacerse extensible a la totalidad de trabajadores por cuenta ajena y, por ende, podría provocar que aquellos artículos de los convenios colectivos que regulen permisos de matrimonio cuyo cómputo comience en el día de la ceremonia cuando se trate de días inhábiles, puedan ser entendidos como contrarios a la ley.

Por ello, analizaremos también la regulación que de este permiso se hace en los convenios colectivos de las principales empresas donde SIE tiene representación.

## **2. Antecedentes y análisis de la sentencia del TS de 17 de marzo de 2020**

Como se desprende de los antecedentes de hecho de la sentencia analizada, por parte del sindicato UGT se interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional, en la cual se solicitaba el reconocimiento del *"derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo 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 para el trabajador, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente; condenando a las demandadas a estar y pasar por dicha declaración"*.

Pues bien, con fecha 13 de junio de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo:

*"Estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo, promovida por UGT, a la que se adhirió CCOO, por lo que declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados 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 para el trabajador, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente y en consecuencia condenamos a ASEMPELO y FDETT a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos, absolviéndole de los restantes pedimentos de la demanda".*

Como se puede apreciar, la sentencia estimaba parcialmente las pretensiones de los sindicatos, puesto que reconocía el derecho al inicio del cómputo del permiso en el día hábil siguiente en supuestos como nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de familiares entre otros, pero desestimaba la pretensión del inicio del cómputo en el siguiente día hábil de los 15 días naturales del permiso de matrimonio (apartado "a" del artículo 37 del V Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal).

Como consecuencia de lo anterior, tanto la asociación empresarial ASEMPELO, como los sindicatos UGT y CCOO recurrieron dicha sentencia ante el TS.

Pues bien, **el TS estima** también la pretensión del **disfrute del permiso retribuido desde el siguiente día hábil al de la ceremonia**, cuando ésta se haya celebrado en un día libre o de descanso, **al entender que el trabajador ya goza del derecho a no trabajar esos días** y, por tanto, no necesita un permiso retribuido para ello.

Así las cosas, **si el trabajador ha optado por fijar en un día no laborable la ceremonia de su matrimonio, éste no le puede ser computado dentro de los quince días de permiso a los que tiene derecho**, puesto que supondría la reducción en un día del periodo.

Del mismo modo, la sentencia **también analiza el supuesto contrario**, esto es, el del trabajador que fija la **ceremonia de su matrimonio en un día laborable**. En ese caso, **el cómputo del permiso retribuido comenzaría desde ese mismo día**, siendo este el día 1 de los 15 de permiso, **puesto que, de no haberlo fijado en esa fecha, tendría la obligación de trabajar**.

En definitiva, la sentencia del TS acaba anulando y casando la sentencia de la Audiencia Nacional, y en el punto 2 de su fallo determina:

*"Casar anular en parte dicha resolución para declarar que, respecto del permiso por matrimonio previsto en el apartado a) del artículo 27 del V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, **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 inmediato siguiente, manteniendo el resto de pronunciamientos de la misma**".*

### **3. Análisis del permiso de matrimonio en los Convenios Colectivos donde SIE tiene representación.**

Como decíamos anteriormente, la **importancia de la sentencia** analizada reside en que **el permiso de matrimonio del Convenio Colectivo** de empresas de trabajo temporal que se analiza, **tiene una redacción idéntica a la establecida en el artículo 37 del ET**, y por fin zanja el debate respecto al inicio del cómputo del denominado "permiso largo" de matrimonio, asentando jurisprudencia.

Ello quiere decir que, si bien el fallo de la sentencia solo se limita a los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación de dicho convenio colectivo, al ser su redacción idéntica a la del Estatuto de los Trabajadores, **podría ser extrapolable a la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena**, independientemente del sector, empresa o convenio colectivo aplicable.

De igual modo, y relacionado con lo anterior, podría entenderse que, **en base a esta sentencia** del TS, **podrían ser contrarios al ET los artículos** de todos aquellos convenios colectivos que regulen el **inicio del disfrute** del permiso de matrimonio **desde el día de la celebración** de la ceremonia, **aunque ésta tenga lugar en un día inhábil**.

No obstante lo anterior, y con el objeto de clarificar la implicación que pudiera tener esta sentencia en los trabajadores dependiendo de su convenio colectivo de aplicación, a continuación analizamos las diferentes regulaciones de dicho permiso en las principales empresas donde SIE tiene representación:

- **Artículo 70.1.a) VII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo:**

*a) Quince días naturales por matrimonio o, por una sola vez, por inscripción en el registro de parejas de hecho.*

La regulación es similar a la establecida en el Estatuto de los Trabajadores, mejorándolo al incluir también a las parejas de hecho. Por ello, **se puede entender aplicable la sentencia y el artículo no es contrario a la misma**.

- **Artículo 41.1.a) del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.**

*a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Si se hubiese producido durante un día de descanso del trabajador, la licencia retribuida comenzará desde el primer día laborable del hecho causante.*

En este caso, además de incluir en el supuesto a las parejas de hecho, respecto al inicio del cómputo del permiso expresamente se regula que deberá iniciarse el primer día hábil siguiente al de la ceremonia. Por lo tanto, **la redacción de este artículo está en línea con la interpretación realizada por el TS.**

- **Artículo 27.A.1.a) del II Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa.**

*a) 16 días naturales en caso de matrimonio, o por constituirse como pareja de hecho. Excepcionalmente, en el supuesto de uniones de hecho, de no disponerse del certificado correspondiente será preceptivo presentar la solicitud registral de mismo.*

*En cualquier caso, la fecha de celebración o de acreditación está incluida dentro de los 16 días de permiso.*

Como se desprende de su redacción, **el artículo del Convenio podría no garantizar** -en algunos supuestos- **el derecho mínimo previsto** en el Estatuto de los Trabajadores, **a la luz de la interpretación del Tribunal Supremo, porque** si bien aumenta el permiso de 15 a 16 días, lo cierto es que **expresamente se incluye el día de la ceremonia dentro de esos 16 días, por lo que** no en todos los casos podría suponer una mejora, sino por el contrario, **podría suponer una minoración en un día del permiso de 15 días** según la interpretación realizada por el Tribunal Supremo.

Pongamos dos ejemplos para ilustrar esta situación:

- Trabajador que presta servicios de lunes a viernes, y contrae matrimonio un lunes: según su Convenio Colectivo, su permiso retribuido de matrimonio va a empezar a contar desde dicho día (lunes) y, por tanto, va a disfrutar de un total de 16 días naturales, esto es, un día más que el permiso de 15 días naturales establecido en el E.T.
- Trabajador que presta servicios de lunes a viernes, y contrae matrimonio un sábado: según su Convenio Colectivo, su permiso retribuido de matrimonio va a empezar a contar desde dicho día (sábado) y, por tanto, el siguiente día hábil (lunes) solo le restarían 14 días de permiso, mientras que según el Tribunal Supremo en interpretación del supuesto analizado (que como decíamos, es idéntico al Estatuto de los

Trabajadores) deberían quedarle al menos 15 días computando desde ese lunes.

- **Artículo 27.1.a) del XI Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España.**

*a) 15 días naturales en caso de matrimonio.*

Como se puede apreciar, la redacción es idéntica a la del Convenio Colectivo interpretado en la sentencia del Tribunal Supremo, así como en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que en consecuencia, **se puede entender aplicable la sentencia y el artículo no es contrario a la misma.**

- **Artículo 26.d) del Convenio Colectivo de Nuclenor.**

*d) Hasta un máximo de quince días naturales y consecutivos en caso de matrimonio.*

Si bien en **la redacción** del artículo de este convenio se añade una coetilla respecto a la regulación general indicando que dichos días han de ser consecutivos, **no es contraria a la sentencia del Tribunal Supremo ni a la regulación general y por lo tanto resulta totalmente aplicable**, puesto que resulta obvio que dicho permiso no puede ser fraccionado, sino que ha de ser disfrutado de forma consecutiva desde la fecha de la ceremonia.

- **Artículo 41.1.a) del II Convenio Colectivo del Grupo Acciona Energía.**

*a) 18 días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.*

En este convenio colectivo, y aun cuando se mejora hasta en 3 días el permiso establecido en el Estatuto de los Trabajadores, **en aplicación de la doctrina de la sentencia del Tribunal Supremo** cabe entender que igualmente **el cómputo comenzará desde el siguiente día hábil.**

- **Artículo 32.1.a) del III Convenio Colectivo marco del Grupo Viesgo.**

*a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. En cualquier caso, no son acumulables entre si ambas licencias si son devengadas por el trabajador/a con la misma persona.*

En este caso, si bien el permiso también se hace extensible para la inscripción en el registro de parejas de hecho, se aclara que no podrá ser acumulado si ambas situaciones se producen con la misma persona. Es decir, si un trabajador se inscribe como pareja de hecho en el registro correspondiente, y posteriormente, contrae matrimonio con la misma persona, no podrá disfrutar

15 días en cada situación o 30 días acumulados, sino que únicamente podrá disfrutar de 15 días por alguna de las dos situaciones.

En cualquier caso, y en lo que al objeto de este informe respecta, **el artículo no es contrario al Estatuto de los Trabajadores y la sentencia del Tribunal Supremo resulta totalmente aplicable.**

- **Artículo 16.B) del IV Convenio Colectivo de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE.**

*El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos expuestos en el artículo 37.3.º (a, c, d, y e); 37.4.º y 37.5.º del Estatuto de los Trabajadores.*

En el presente artículo, **se hace una remisión expresa a la regulación del permiso de matrimonio en el Estatuto de los Trabajadores** por lo que, en consecuencia, **resulta totalmente aplicable la sentencia del Tribunal Supremo.**

- **Artículo 15.a) del I Convenio Colectivo GDF Suez Cartagena (Engie).**

*a) Quince días naturales en caso de matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales.*

Por último, en el Convenio Colectivo aplicable en Engie Cartagena, también se hace una mejora al incluir expresamente a las parejas de hecho, si bien se establece un preaviso de 15 días para solicitar su disfrute, preaviso que no resultaría contrario a la norma.

En definitiva, en este último caso **el artículo no es contrario al Estatuto de los Trabajadores y la sentencia del Tribunal Supremo resulta totalmente aplicable.**

Madrid, junio de 2020

Departamento Jurídico Laboral