nº 8 (3er Trimestre 2023)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

Régimen de disfrute de permisos retribuidos: nuevo pronunciamiento sobre el cómputo de días. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 7 de junio de 2023 (Rec. núm. 280/2021)

Paid leave regime: new pronouncement on the calculation of days. Comment on the Judgment of the TS (Social) of June 7, 2023 (Rec. Nº. 280/2021)

Francisca Fernández Prol *Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Vigo
https://orcid.org/0000-0003-4668-4017

Cita Sugerida: FERNÁNDEZ PROL, F. «Régimen de disfrute de permisos retribuidos: nuevo pronunciamiento sobre el cómputo de días. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 7 de junio de 2023 (Rec. núm. 280/2021)». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 8 (2023): 117-128.

Resumen

La sentencia seleccionada -del Tribunal Supremo, de 7 de junio de 2023- procede a la aplicación de la jurisprudencia del Alto Tribunal en materia de permisos retribuidos. En esta, se fija el *dies a quo* o momento inicial de disfrute de los mismos, y se identifican los días objeto de cómputo. La resolución compendia y expone de modo sumamente didáctico las reglas que, conforme a la interpretación de los Tribunales y a falta de previsión legal, deben regir el disfrute, en términos temporales, de los citados permisos, ya sean legales o convencionales.

Al hilo del comentario de esta nueva resolución del Tribunal Supremo en la materia, son objeto de análisis las sentencias clave que, desde el año 2018, han conformado la jurisprudencia hoy vigente.

Palabras clave

Permisos retribuidos; cómputo de días; *dies a quo*; inclusión de días de trabajo efectivo.

Abstract

The selected sentence, of the Supreme Court, of June 7, 2023, proceeds to the practical application of the jurisprudence in matters of paid leave. In it, the *dies a quo* or initial moment of enjoyment of the same is set, as well as the days object of the computation. The sentence synthesizes and exposes in a highly didactic way the rules that, according to the interpretation of the Courts and in the absence of legal provision, should govern the enjoyment, in temporary terms, of the paid leave (legal paid leave or provided for in collective agreements).

Within the framework of the commentary on this new Supreme Court resolution on the matter, the key judgments that, since 2018, have shaped the jurisprudence currently in force are the object of analysis.

Keywords

Paid time off; count of days; *dies a quo*; inclusion of working days.

1. INTRODUCCIÓN: ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO

La delimitación del tiempo de trabajo -y, correlativamente, de descanso o atención de otras obligaciones personales, familiares o de carácter público- conforma una cuestión nuclear, con implicaciones múltiples y de calado muy notable. Así, en términos económicos -quien trabaja más, trabajo por menos-, de prevención de riesgos laborales o de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, resultando, pues, involucrados varios derechos fundamentales -señaladamente, a la integridad física o a la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por razón de sexo-. La temática, por lo demás, es particularmente densa y compleja: han de manejarse tiempos de trabajo

Fecha Recepción: 28/07/2023 - Fecha Revisión: 05/09/2023 - Fecha Aceptación: 05/09/2022
Págs. 117-128

-y, consecuentemente, de descanso- diarios, semanales o anuales, así como herramientas de exención puntual de la prestación de servicios, vinculadas a la concurrencia y justificación de hechos causantes predeterminados por el legislador o la negociación colectiva. Estas últimas precisamente -permisos retribuidos o, conforme a la dicción legal (art. 37.3 ET)[1], ausencias con derecho a remuneración- conforman el objeto de la resolución seleccionada: la STS de 7 de junio de 2023 (rec. 280/2021)[2], por la que el Alto Tribunal precisa el alcance, en términos temporales, de las citadas prerrogativas legales y convencionales.

Si bien la STS de 7 de junio de 2023 no resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina -sino un recurso de casación ordinario- ostenta una singular virtud: aglutina la jurisprudencia interna en los últimos meses vertida en la materia -*ex* SSTS de 18 de octubre y 20 de diciembre de 2022 (rec. 139/2020[3] y 104/2021[4], respectivamente), así como de 25 de enero de 2023 (rec. 124/2021)[5]-, a su vez sustentada en el pronunciamiento del TJUE sobre el particular -la STJUE de 4 de junio de 2020 (FETICO y otros, C-588/18)[6]-. En dicho contexto judicial, así mismo objeto de numerosos estudios doctrinales, la resolución seleccionada presentada, pues, un notable valor didáctico.

2. UN APUNTE TEÓRICO SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO: LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

Siendo el de trabajo, un contrato de tracto sucesivo, ideado, pues, para prolongarse en el tiempo, el ET contempla instrumentos dirigidos, en determinados supuestos, a facilitar a la persona trabajadora el cese temporal de la prestación de servicios. Y ello bien por concurrir circunstancias propiamente impeditivas -una enfermedad o un accidente temporalmente incapacitante-, bien por incurrir la persona trabajadora en situaciones, a menudo vinculadas a circunstancias personales o familiares o al ejercicio de derechos públicos o sindicales, cuya atención resulta incompatible con la actividad. Lo que, jurídicamente, se ha articulado vía suspensión del contrato de trabajo o figuras afines -por ejemplo, excedencias *ex* art. 46 ET-, así como mediante el recurso a los permisos retribuidos[7].

Estos últimos, que, en nuestro ordenamiento jurídico, conforman herramientas tradicionales -aún sujetas, como se verá, a frecuentes reformas modernizadoras-, se hallan sujetos a un régimen, *ex* art. 37.3 ET, en apariencia muy sencillo. Así, para la exoneración del trabajo con derecho a remuneración, es precisa, en primer término, la concurrencia de la causa habilitante, correspondiendo a continuación a la persona trabajadora preavisar y justificar el permiso. Así, hoy por hoy, tras la reforma operada por RD-ley 5/2023, son causas legales para "ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración",

[1] Precepto, como es sabido, objeto de una muy reciente reforma por RD-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

[2] ECLI:ES:TS:2023:2624.

[3] ECLI:ES:TS:2022:3826.

[4] ECLI:ES:TS:2022:4901.

[5] ECLI:ES:TS:2023:545.

[6] ECLI:EU:C:2020:420.

[7] Sobre estos, de manera exhaustiva, Sánchez Trigueros, C.: Los permisos retribuidos del trabajador (régimen jurídico de las interrupciones no periódicas, preavisadas y justificadas del contrato de trabajo), Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 1999; Rodríguez Escanciano, S.: Los permisos parentales: avances y retrocesos tras las últimas reformas, Albacete, Bomarzo, 2013; Blasco Jóver, C.: Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos profesionales y sindicales, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2013; Rodríguez Pastor, G. E.: Tiempo de trabajo, descansos y permisos retribuidos: actualizado a la última jurisprudencia del TJUE y del TS y a la doctrina judicial de los TSJ, Madrid, Wolters Kluwer, 2022.

durante el número de días en cada supuesto indicado, las siguientes: el matrimonio *o el registro de la pareja de hecho*; el accidente o la enfermedad graves, la hospitalización o la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, *pareja de hecho* o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, *incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho*, así como *de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio* y que requiera el cuidado efectivo de aquella; el fallecimiento del cónyuge, *pareja de hecho* o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; el traslado del domicilio habitual; el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo; el desempeño de funciones sindicales o de representación del personal; la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 que, en todos los casos, deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo[8]. La regulación, pues, es eminentemente parca. No precisa el método de cálculo de la retribución generada -no incluye ni excluye, expresamente, concepto alguno-, ni el plazo o forma de preaviso y justificación, ni el carácter hábil o natural de los días de permiso reconocidos. Y no prevé, así mismo, regla alguna para solventar solapamientos, parciales o totales, con otros permisos o con días de descanso, festivos o vacaciones.

Además, el art. 37.3 ET conforma, según reiterada jurisprudencia, una regla de derecho necesario relativo[9], susceptible, por consiguiente, de "mejora pero no de empeoramiento -en ambos casos desde el punto de vista de la persona trabajadora- vía convenio colectivo o contrato individual de trabajo", que, pueden, por tanto, establecer, por ejemplo, nuevas causas de permisos o la ampliación, en términos temporales, de los contemplados legalmente. Y ello añade, así mismo, notables complejidades: la articulación entre ley y convenio colectivo, en efecto, a menudo resulta difícil, señaladamente al reformarse la primera[10].

Destacados aspectos de los permisos retribuidos han sido, por tanto, objeto de intensos debates judiciales, a menudo en instancias inferiores, al dificultar el casuismo de la temática la formulación de recursos de casación para la unificación de doctrina[11]. Así en lo relativo a los conceptos retributivos a preservar al tiempo del disfrute del premiso: sobre el particular, los Tribunales protagonizaron, como se recordará, una destacada evolución, desde una interpretación omnicomprensiva del "derecho a remuneración" referido por el art. 37.3 ET a otra, en cambio, más proclive a disquisiciones, habida cuenta lo señalado por el convenio colectivo de aplicación, la naturaleza del complemento salarial

[8] Han sido destacadas en cursiva las causas habilitantes introducidas por RD-ley 5/2003.

[9] Entre otras, SSTS de 5 de marzo de 2012 (rec. 57/2011, ECLI:ES:TS:2012:1819), de 13 de febrero de 2018 (rec. 266/2016, ECLI:ES:TS:2018:745) y de 29 de septiembre de 2020 (rec. 244/2018, ECLI:ES:TS:2020:3167), señalando expresamente esta última que "la regulación que llevan a cabo los convenios colectivos no puede ser sino una mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el art. 37.3 ET" (Fund. Jº 2º).

[10] Así, por ejemplo, al eliminarse por RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el permiso legal por nacimiento de dos días. En la materia, como es sabido, según jurisprudencia ya consolidada –SSTS de 27 de enero de 2021 (rec. 188/2019, ECLI:ES:TS:2021:326), 26 de enero de 2022 (rec. 100/2020, ECLI:ES:TS:2022:367), 5 de abril de 2022 (rec. 46/2020, ECLI:ES:TS:2022:1450), 1 de junio de 2022 (rec. 88/2020, ECLI:ES:TS:2022:2450) y 25 de enero de 2023 (rec. 124/2020, ECLI:ES:TS:2023:545)-, "esta clase de mejoras convencionales del régimen anteriormente previsto para el permiso de paternidad [en el supuesto, un permiso por nacimiento de tres días naturales a disfrutar inmediatamente después del nacimiento] quedaba indisociablemente vinculada a la propia vigencia y existencia del derecho sobre el que dicha mejora versa, de tal manera que una vez desaparecido tal derecho no cabe admitir la pervivencia autónoma y separada de aquella mejora". Sobre ello, puede consultarse: Palomino Saurina, P., "Incompatibilidad entre el permiso por nacimiento de un hijo y la suspensión del contrato por nacimiento (comentario de la STS de 27 de enero de 2021, rec. 188/2019)", Diario La Ley, núm. 9817, 2022.

[11] Destacando, así mismo, dicha circunstancias, vid. Martínez Yáñez, N.: "Los permisos retribuidos tras un periodo de turbulencias judiciales", en Labos, Vol. 1, núm. 3, 2020, p. 89.

correspondiente -en el caso de vincularse este al trabajo o condiciones laborales efectivamente prestados[12]- y, más recientemente, el eventual impacto de género del permiso de que se trate -de modo que, de apreciarse disfrute preponderantemente femenino del mismo, la detracción de conceptos retributivos debe descartarse por discriminatoria (indirectamente) por razón de sexo-[13].

Y también han suscitado controversia los posibles usos a los que se destinen los días en que la persona trabajadora resulta exonerada del trabajo, en principio predeterminados por la causa alegada[14], requiriéndose, pues, cierta inmediatez entre su actualización y el momento del ejercicio del derecho y consiguiente *dies a quo* del permiso[15]. Incluso, la apreciación de la causa misma, como elemento determinante del disfrute del permiso o de su continuidad, suscita, en ocasiones, dudas: así, al actualizarse aquélla en un periodo en que no se prestan servicios.

Y es que la simultánea concurrencia o solapamiento de los permisos analizados con periodos de no trabajo -suspensiones contractuales, excedencias, descansos semanales, vacaciones, otros permisos y licencias o, en el marco de contrataciones atípicas (por ejemplo, a tiempo parcial), días en que no se prestan servicios- ha generado numerosas dudas. Y ello tanto en el caso de total simultaneidad de la interrupción previa y del permiso -quedando este del todo subsumido en la primera-, como en el supuesto de solapamiento parcial -al finalizar el cese antes del transcurso de los días de permiso-. En ambos casos, en efecto, ha de determinarse si, al tiempo de la interrupción previa, el permiso puede desplegar efectos o si estos han de posponerse al momento de finalización de aquella, articulándose, pues, sucesivamente periodos de no trabajo y permisos.

3. PRECEDENTES JUDICIALES EN TORNO AL SOLAPAMIENTO: EN EL MARCO EUROPEO Y EN EL ÁMBITO INTERNO

La cuestión fue objeto de análisis por el TJUE, que, en el marco de la ya citada sentencia de 4 de junio de 2020[16], abordó el solapamiento de permisos con vacaciones y descansos semanales, toda vez que estos últimos, como es sabido, han sido objeto de regulación por el Derecho de la UE *ex* arts. 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE[17]. Así, descarta el Tribunal europeo la extrapolación a la cuestión controvertida de la jurisprudencia determinante de la prohibición de concurrencia simultánea

[12] Así, a propósito del complemento de nocturnidad, vid STS de 18 de marzo de 2019 (rec. 98/2007, ECLI:ES:TS:2009:1738), así como, con anterioridad, STS de 15 de septiembre de 1995 (rec. 1997/1994, ECLI:ES:TS:1995:4560).

[13] STS de 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2019, ECLI:ES:TS:2019:4284).

[14] STS de 21 de septiembre de 2010 (rec. 84/2009, ECLI:ES:TS:2010:5366), aún con precisión variable en función del permiso de que se trate, más estricta en el caso de permisos "por el tiempo indispensable" para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal o para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia a las sesiones de información y preparación y para la realización de informes preceptivos en los casos de adopción, guarda o acogimiento –supuestos de las letras d) y f)-, y, en cambio, mucha más laxa en otros supuestos, singularmente en el caso del permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho –letra a)-.

[15] Así mismo, también este varía en función del permiso de que se trate, admitiéndose interpretaciones flexibles en el caso de causas que perduren en el tiempo, por ejemplo, el accidente o enfermedad graves, la hospitalización o la intervención quirúrgica sin hospitalización, pudiendo solicitarse y disfrutarse el permiso transcurrido un tiempo desde el acaecimiento del hecho causante.

[16] Sobre esta, puede consultarse, entre otros, Dans Álvarez De Sotomayor, L.: "Sobre el cómputo de los días de los permisos retribuidos y su posible coincidencia con periodos de descanso o de vacaciones del trabajador (a propósito de la sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de junio de 2020, FETICO, Asunto C-588/18), en VV.AA.: Estudios sobre la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2022, p. 275 y siguientes; Vicente Andrés, R.: "El derecho a las vacaciones anuales y los permisos retribuidos, análisis de la STJUE de 4 de junio de 2020 (C-588/18)", en Unión Europea Aranzadi, núm. 4, 2021.

[17] 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.

de vacaciones y permiso por maternidad, ambos contemplados por el Derecho de la UE[18], por resultar involucrados en este caso, en cambio, permisos retribuidos fruto del ejercicio por un Estado miembro de competencias exclusivas, no contemplados, por tanto, por la citada Directiva de tiempo de trabajo.

Con todo, el TJUE rechaza, así mismo, la doctrina sentada al hilo de la superposición de periodos vacacionales y suspensiones por incapacidad temporal[19] -así mismo, como es obvio, extramuros de la Directiva 2003/88/CE-, atendiendo, para ello, a un elemento nuclear del permiso retribuido, cuál es su efecto exonerador de la prestación de servicios, cuya concurrencia correlativamente se estima, pues, obligada. De modo que, "en la medida en que únicamente tienen por objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender a ciertas necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, los permisos retribuidos (…) están indisociablemente 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"[20]. Así, pues, a juicio del TJUE, los arts. 5 y 7 de esta Directiva "no obligan a un Estado miembro cuya normativa nacional contempla el disfrute de permisos retribuidos a concederlos por el mero hecho de que alguno de los acontecimientos contemplados en esta normativa acaezca en alguno de estos períodos, (…) haciendo caso omiso de los demás requisitos de obtención y concesión establecidos por dicha normativa"[21]. Los preceptos citados, en definitiva, "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 (…) cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos (…) se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas". Esto es, la cuestión es de Derecho interno, no de la UE.

En el ámbito interno, los Tribunales se han pronunciado, con frecuencia variable, sobre diferentes cuestiones. De manera más aislada, respecto de la interacción entre permisos retribuidos y suspensiones contractuales: en la materia, tempranamente, alguna resolución reconoció el derecho a posponer el disfrute de un permiso por matrimonio concurrente con una suspensión por maternidad, construcción que se aseveró difícilmente extensible a otros permisos -por ejemplo, por fallecimiento o accidente-, al contrario que el de matrimonio, más estrechamente vinculados al hecho causante de que se trate, así como a otras suspensiones -respecto de las que no quepa alegar, conforme al principio de no discriminación por razón de género, la prohibición de vinculación de efectos negativos o perjudiciales a su disfrute, en que se fundamentó, en gran media, la conclusión alcanzada-[22].

Más frecuentemente, ha sido objeto de atención el solapamiento de los permisos retribuidos con vacaciones, generando una doctrina judicial muy variada habida cuenta el casuismo propio de la temática -al atender a la tipología de permisos concurrentes o a la fecha, más o menos próxima al final del periodo vacacional, en que se actualiza la causa determinante-. Ya en 2020, con todo -sin perjuicio de algún precedente aislado-[23], el TS ha acuñado una doctrina en gran medida sustentada en la

[18] A cuyo tenor (STJCE de 18 de marzo de 2004, asunto C-342/2001, Merino Gómez, ECLI: EU:C:2004:160; STJUE de 4 de octubre de 2018, Asunto C-12/2017, Dicu, ECLI: EU:C:2018:799), como recuerda –apartado 40-, "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".

[19] SSTJUE de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, asuntos C-350/06 y C-520/06, ECLI: EU:C:2009:18; de 21 de junio de 2012, ANGED, asunto C-78/11, ECLI: EU:C:2012:372; y de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, asunto C-178/15, ECLI: EU:C:2016:502.

[20] Apartado 36 de la STJUE de 4 de junio de 2020.

[21] Apartado 38 de la STJUE de 4 de junio de 2020.

[22] En la materia, con análisis de la singular STSJ de Andalucía de 22 de febrero de 2008 (rec. 4402/2006, ECLI:ES:TSJAND:2008:12921), Martínez Yáñez, N.: "Los permisos retribuidos tras un periodo de turbulencias judiciales"…, op. cit., p. 99 y 100.

[23] SSTS de 11 de marzo de 2020 (rec. 192/2008, ECLI:ES:TS:2020:1389) y de 17 de marzo de 2020 (rec. 193/2018, ECLI:ES:TS:2020:1181), así como, previamente, STS de 13 de febrero de 2018 (rec. 266/2016,

configuración del derecho de las personas trabajadoras "a ausentarse del trabajo" en elemento nuclear de los permisos retribuidos: así, conforme a aquella, "el disfrute del permiso -entendido como derecho a ausentarse del trabajo con derecho a retribución- sólo tiene sentido cuando el hecho causante sucede en tiempo de trabajo, pues si el hecho causante sucediera en un momento diferente (bien porque el contrato estuviera suspendido o porque se estuviera disfrutando del derecho de vacaciones) no tendría sentido la `ausencia del trabajo', y mucho menos diferir el permiso para un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral"[24]. Así, sin perjuicio de posibles mejoras en el ámbito negocial, no cabe, conforme a dicha interpretación restrictiva, interrumpir las vacaciones para disfrutar permisos retribuidos "intercalados", ni tampoco posponer el disfrute de estos a la fecha en que se hubiese reanudado la prestación de servicios.

Otra cuestión, aún más profusamente abordada en sede judicial, es la relativa a la incidencia de periodos de no trabajo más cortos todavía, señaladamente festivos y descansos semanales. Producido el hecho causante precisamente en dichos días de no trabajo, toda vez que se no se vulnera el principio de inmediatez -al transcurrir escaso tiempo entre aquel y el inicio del permiso-, el debate versa precisamente sobre la fijación de la fecha de dicho comienzo o *dies a quo*. Caben, en efecto, dos soluciones alternativas, con impacto en la ordenación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras y también, para los empresarios, en términos económicos: bien el cómputo se inicia, conforme a la regla general en la materia, el mismo día en que se actualiza la causa o al día siguiente, aun cuando estos no sean de trabajo; o bien el cómputo se difiere al primer día laborable tras el hecho causante. Mientras en el primer supuesto, el permiso se subsume parcialmente en la interrupción previa, con el correlativo recorte de días de aquél. En el segundo, en cambio, el número de días de permiso se mantiene inalterado. Esta última solución, "siempre que no estemos ante una interrupción significativa del contrato de trabajo", es la retenida por el TS, que argumenta, en esencia, lo siguiente: puesto que los permisos se conceden para ausentarse del trabajo en día laborable, de producirse la causa en día no laborable, no puede iniciarse el permiso, que, por consiguiente, sólo puede materializarse -generando el correlativo *dies a quo*- el primer día laborable posterior a la actualización del factor determinante; lo que, por otro lado, permite salvaguardar la duración de los permisos en los términos señalados legalmente[25]. La negociación colectiva, a su vez, ha de preservar tal resultado -la inmunidad temporal del permiso regulado por el ET-, pues conforma derecho mínimo necesario relativo. Esto es, los convenios colectivos pueden ciertamente fijar otro *dies a quo*, pero tal posibilidad queda circunscrita a dos supuestos: bien a la regulación de permisos distintos a los previstos legalmente -al conformar, *per se*, mejoras convencionales-; bien, tratándose de regulaciones convencionales de los permisos legales, garantizando, al menos, la duración de estos.

ECLI:ES:TS:2018:745). Sobre dichas resoluciones, puede consultarse, Sánchez Trigueros, C.: "¿Puede posponerse el disfrute de los permisos por razones familiares al momento en que se debería trabajar? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 145/2018, de 13 de febrero", en Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 424, 2015, p. 135 y siguientes; García Quiñones, J. C.: "A vueltas con las cuestiones controvertidas sobre el cómputo de los permisos retribuidos (fijación del 'dies a quo' y contabilización en días laborales o naturales): silencio legal y respuesta jurisdiccional", en Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 10, 2020, p. 1333 y siguientes; Lahera Forteza, J.: "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", en Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 448, 2020, p. 169 y siguientes.

[24] STS de 11 de marzo de 2020 (rec. 192/2008, ECLI:ES:TS:2020:1389), Fund. J. 2º).

[25] STS de 11 de marzo de 2020 (rec. 192/2008, ECLI:ES:TS:2020:1389): "cuando el hecho causante se produce en día laborable, ese es el día inicial del permiso; sobre esto no hay discusión entre las partes; sin embargo, cuando el hecho causante sucede en un día no laborable -festivo o día establecido como no laborable en el calendario laboral- la finalidad y la propia esencia del permiso fuerzan a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato, pues como ya reseñamos en nuestra STS de 13 de febrero de 2018, citada, por lo que se refiere al día inicial de disfrute de los permisos que aquí nos ocupan debe entenderse que como el convenio habla de "ausentarse del trabajo con derecho a retribución" el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso" (Fund. J. 3º).

En cuanto al cómputo de los días de permiso una vez fijado y generado el *dies a quo*, han de destacarse las siguientes precisiones efectuadas por el TS, de nuevo en las mencionadas resoluciones de 2020, confirmando, por cierto, el giro jurisprudencial operado en la materia por STS de 13 de febrero de 2018[26]. En primer término, el cómputo de días naturales exclusivamente cuando así lo señale el precepto legal: lo que sólo sucede en el supuesto de la letra a) del art. 37.3 ET, que expresamente refiere "quince días *naturales* en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho"[27]. En segundo lugar, a falta de especificación, conforme a la argumentación ya glosada en materia de *dies a quo*, puesto que "el permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, (…) lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario"[28]. A salvo en el caso del permiso por matrimonio o parejas de hecho, por tanto, los días de permiso son laborables, de modo que, si durante su transcurso quedan comprendidos días no laborables, ha de suspenderse el cómputo y reanudarse, a posteriori, el siguiente día laborable. Una solución que, siguiendo al Tribunal, debe así mismo extrapolarse a los permisos convencionales: esto es, a falta de precisión en el convenio colectivo, los días deben entenderse laborables. Y si bien los negociadores pueden indicar que los días de permiso son naturales, ello en ningún caso puede comportar un recorte respecto de los derechos de ausencia reconocidos legalmente.

Ya más recientemente, en los últimos meses de 2022 y principios de 2023, el Alto Tribunal de nuevo se ha pronunciado sobre estas mismas cuestiones, en sentencias -de 18 de octubre (rec. 139/2020)[29] y de 20 de diciembre de 2022 (rec. 104/2021)[30], así como de 25 de enero de 2023 (rec. 124/2021)[31]-, que, como se verá, sustentan en gran medida la argumentación conducente al Fallo objeto de comentario.

4. DATOS CLAVE: HECHOS PROBADOS Y CUESTIONES PROCESALES

La STS seleccionada, de 7 de junio de 2023, de la que ha sido Ponente el Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Molíns García-Atance, resuelve el recurso de casación -ordinario- interpuesto contra la dictada por la AN, de 17 de junio de 2021 (procedimiento 455/2020)[32]. Esta última, a su vez, resuelve la demanda de conflicto colectivo formulada por el Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT) -a la que se adhirieron la Federación de Servicios a la Ciudadanía - Sector Ferroviario de Comisiones Obreras (CCOO), la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), el Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF) y el Sindicato Ferroviario Intersindical (SFI)- contra Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias Alta Velocidad (ADIF-Alta Velocidad).

Como bien expresa el Alto Tribunal, al resolver la excepción de inadecuación de procedimiento formulada por las partes recurridas, el conflicto colectivo planteado es jurídico, no de intereses, al versar sobre la interpretación de una norma: la Cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad[33], cuyo objeto es "clarificar el art. 259 de la Normativa

[26] Rec. 266/2016, ECLI:ES:TS:2018:745.

[27] La STS de 17 de marzo de 2020 (rec. 193/2018, ECLI:ES:TS:2020:1181), expresamente indica que tal art. 37.3.a) ET "solo significa que, en el cómputo de tales quince días, una vez iniciado su devengo, no pueden excluirse los que no sean laborables para el trabajador".

[28] De nuevo, STS de 11 de marzo de 2020 (rec. 192/2008, ECLI:ES:TS:2020:1389), Fund. J. 4º.

[29] ECLI:ES:TS:2022:3826. En el marco de dicho procedimiento, precisamente, se presentó Cuestión Prejudicial resuelta por STJUE de 4 de junio de 2020 (FETICO y otros, C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420).

[30] ECLI:ES:TS:2022:4901.

[31] ECLI:ES:TS:2023:545.

[32] ECLI:ES:AN:2021:2748.

[33] Objeto de registro y publicación por Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo (BOE de 16 julio de 2019).

Laboral [de RENFE], relativo a licencias retribuidas", por el que, a su vez, se procede al desarrollo del art. 257 de esta última.

Es preciso, pues, glosar, siquiera someramente, los preceptos referidos. El citado art. 257, en primer término, enumera aquellos supuestos o circunstancias en que "el personal de Renfe tendrá derecho a licencia con sueldo" -matrimonio; fallecimiento y enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho y determinados familiares; nacimiento de hijos; presentación a exámenes conducentes a la obtención de un título profesional; cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; así como asuntos propios sin justificar-. Y para cada una de dichas circunstancias, el art. 259 indica la correspondiente "duración de las licencias por motivos familiares"[34]. Finalmente, la Cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV indica: "Licencias. Al objeto de clarificar el artículo 259 de la Normativa Laboral relativo a licencias retribuidas, éste se modifica en los términos y condiciones que se establecen en el presente apartado:

a) Muerte del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este supuesto incluye la hospitalización por parto en supuestos distintos al nacimiento de un hijo.

c) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Nacimiento de hijos o adopción.

e) Nacimiento de hijos en caso de surgir complicaciones en el parto.

f) (…) En las licencias correspondientes a los apartados a), c), d) y e) en los que el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida, comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante".

En instancia, la parte actora persigue la declaración del derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que los días de licencia retribuida regulados en los citados apartados a, b), c), d) y e)

[34] "La duración de las licencias por motivos familiares será, según los casos, la siguiente:
a) Tratándose de muerte del cónyuge o miembro de pareja de hecho, padres o hijos, la licencia será de tres días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador será de seis días. Si se trata de defunción de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos, la licencia será de dos días, y de cuatro, ampliable a cinco si fuera preciso, cuando la defunción ocurra fuera de la residencia del trabajador. En ambos casos, aun puede prorrogarse la licencia por tres días más, atendidas la distancia y demás circunstancias.
b) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o miembro de pareja de hecho, así como de los padres, hijos, nietos, hermanos e hijos políticos, tanto propios como del cónyuge o pareja de hecho, se concederán de dos a tres días de licencia con sueldo, si el enfermo vive en la misma residencia que el trabajador, atendida la índole de la enfermedad y la protección o cuidados que éste pueda prestar. De residir el enfermo en distinta residencia que el trabajador, la licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, habida cuenta de los desplazamientos necesarios.
c) La licencia por nacimiento de hijo será de dos días. De surgir en el parto complicaciones, se graduará la duración como en los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho. Si el nacimiento se produjera accidentalmente fuera de la residencia del trabajador, esta licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, según los desplazamientos a realizar y demás circunstancias (…)".

de la Cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV "sean todos días de trabajo efectivo laborables (…), esto es, excluyendo de su cómputo los días de descanso, festivos no trabajados o días no laborables (excepto vacaciones)". Pretensión que es estimada en su integridad por SAN de 17 de junio de 2021, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por la anterior declaración a todos los efectos.

Al margen la postulación de revisión de hechos probados -a la que no atiende, por cierto, el TS[35]-, el recurso de casación se sustenta en la infracción de las siguientes normas jurídicas: en primer término, como ya se adelantó, el art. 153.1 LRJS, al alegar las recurrentes que los actores no pretenden interpretar una norma, sino crearla, concurriendo pues excepción de inadecuación de procedimiento; en segundo lugar, la Cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV, en relación con la normativa laboral de RENFE, al argumentar que aquel "tiene implícito el criterio consistente en que esos permisos deben iniciarse el primer día laborable pero no deben disfrutarse en días de trabajo efectivos".

La controversia versa, pues, sobre el régimen de disfrute de los permisos retribuidos ya iniciados o cuyo *dies a quo* ya se ha producido -siendo, pues, incontrovertido- y, de modo más preciso sobre su proyección temporal, bien sobre días naturales, bien sobre días laborables exclusivamente. Así, mientras las organizaciones sindicales actoras postulan el cómputo de días de trabajo efectivo exclusivamente, las empleadoras demandadas y, posteriormente, recurrentes, discrepan de dicha interpretación. Lo que conforma, según se ha adelantado, una controversia interpretativa y, por consiguiente, de índole jurídica, adecuadamente articulada a través del proceso conflicto. No se trata, pues, como arguyen las empresas, de una pretensión dirigida a la "creación de una norma nueva", sino a la interpretación de una regla convencional preexistente. La Sala, por tanto, al igual que en la precedente sentencia de 25 de enero de 2023 (rec. 124/2021)[36] relativa a un asunto con notables similitudes con el analizado, concluye la inadmisión de la excepción de inadecuación de procedimiento.

5. LA RESOLUCIÓN SOBRE EL FONDO

5.1. Fundamentación jurídica: el asunto FETICO y la "consolidada doctrina jurisprudencial sobre el disfrute de los permisos retribuidos"

La resolución analizada parte de la jurisprudencia, europea e interna, en la materia. De la primera -ya objeto de un breve análisis en páginas precedentes-, destaca la siguiente configuración conceptual efectuada en el marco del Asunto FETICO, a la que atiende, a su entender, la doctrina del TS: el disfrute de permisos retribuidos "está sujeto a dos requisitos acumulativos: el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en dicha normativa [el convenio], por un lado, y el hecho de que las necesidades y obligaciones que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un periodo de trabajo, por otro lado". Este último, en particular, ostenta singular relevancia, al

[35] Y ello con base en consolidada doctrina jurisprudencial: al pretender la revisión postulada adicionar parte del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV, el Alto Tribunal recuerda que los convenios colectivos publicados en boletines oficiales carecen de eficacia revisora casacional. Pues, siendo "aplicable el principio iura novit curia (el tribunal conoce el derecho) (…) no es cuestión de hecho el texto del convenio, el cual no debe incluirse en los hechos probados de la sentencia". Esto es, conforme recuerdan, entre otras, las SSTS de 15 de junio de 2021 (rec. 85/2019, ECLI:ES:TS:2021:2480) y de 19 de enero de 2022 (rec. 82/2021, ECLI:ES:TS:2022:228), "el contenido de una norma publicada en el boletín oficial está exento de prueba por ser dato conocido por el órgano judicial, de modo que puede la sala razonar sobre él sin necesidad de incorporarlo al relato".

[36] ECLI:ES:TS:2023:545. Ya entonces el TS señaló que la solicitud de una determinada y concreta interpretación de normas convencionales –cuya conformidad a Derecho no se cuestiona- no conforma un conflicto de intereses, sino jurídico.

desprenderse del mismo la necesaria conexión del permiso con el periodo de trabajo, determinando, como se verá, su vinculación, con carácter general, a días laborables.

De la segunda -de la jurisprudencia interna, identificada con lo señalado en las ya citadas SSTS de 18 de octubre[37] y 20 de diciembre de 2022 y, singularmente, de 25 de enero de 2023-, el Alto Tribunal subraya la distinción entre permisos retribuidos regulados en el ET y permisos retribuidos convencionales, según destaca sujetos a regímenes jurídicos diferenciados.

En cuanto a los permisos retribuidos legales, merece destacarse la siguiente doctrina en cuanto al *dies a quo* y a la naturaleza jurídica -natural o laborable- de los días comprendidos en la licencia[38], basada, respecto de ambas cuestiones, en lo dispuesto por el art. 37.3 ET. Norma que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos, dispone que "el trabajador (…) podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración", "en términos que evidencian [a su entender] que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable". Lo que determina las siguientes conclusiones, como se ha adelantado, respecto de la fecha de inicio del permiso y, así mismo, de la tipología de días comprendidos en el mismo.

Así, respecto al *dies a quo*, de manera sumamente didáctica (inclusive en la forma), el TS indica: "a) si el hecho causante se produce en día laborable, ese es el día inicial del permiso; b) cuando el hecho causante sucede en un día no laborable, la finalidad del permiso obliga a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato". Lo que, según reitera, es deducible del tenor literal del art. 37.3 ET, conforme al que las personas trabajadoras "podrán ausentarse con derecho a remuneración", de modo que "el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día no laborable, sino el primer día laborable que siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso". Por consiguiente, "los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo, habrán de disfrutarse a partir del momento en que el trabajador haya de acudir al trabajo (día laborable), y no desde una fecha en que no tenía tal obligación".

De igual manera, fijada la fecha de inicio del permiso, en el mismo, "salvo previsión normativa en contrario", sólo han de computarse días laborables. Pues, "el permiso sólo es concebible si se proyecta sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar". "De lo contrario, carecería de sentido que su principal efecto fuese 'ausentarse de trabajo' (…). Además, la mención legal a los 'permisos retribuidos' evidencia que se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja".

Ya en cuanto a los permisos retribuidos convencionales, la identificación de las reglas a que se hallan sujetos exige partir de su naturaleza misma, cual es la de "mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el art. 37.3 ET" -SSTS de 11 de marzo de 2020 (rec. 192/2008)[39] y de 20 diciembre de 2022 (rec. 104/2021)[40]-. Lo que, "siguiendo la consolidada jurisprudencia sobre interpretación de los convenios y pactos de carácter colectivo", conlleva que "si el convenio dispone mejoras o ampliaciones respecto del catálogo legal de permisos, el régimen de cada uno de ellos estará determinado por lo estipulado por los negociadores colectivos". Y ello, a su vez, puede determinar "una distinción relativa al día de inicio de cada permiso ya que la norma convencional de la que dimanaban había ido discerniendo claramente entre días naturales y días laborables".

[37] Rec. 139/2020, ECLI:ES:TS:2022:3826.

[38] Dicha doctrina o "pautas jurídicas", según expresa el TS, ya habían sido señaladas en resoluciones anteriores – SSTS de 30 de marzo de 2022 (rec. 136/2020, ECLI:ES:TS:2022:1235), de 18 de octubre de 2022 (rec. 139/2020, ECLI:ES:TS:2022:3826) y de 20 de diciembre de 2022 (rec. 104/2021, ECLI:ES:TS:2022:4901)- objeto de glosa por STS de 25 de enero de 2023 (rec. 124/2021, ECLI:ES:TS:2023:545).

[39] ECLI:ES:TS:2020:1389.

[40] ECLI:ES:TS:2022:4901.

Así, el TS ha señalado pautas, sin dudas esclarecedoras y, a los efectos del caso de Autos, particularmente útiles. Con todo, permanecen espacios de penumbra por el casuismo inherente a la temática misma, habida cuenta, en particular, las especificidades de los calendarios laborales, así como la incidencia de múltiples herramientas suspensivas y licencias, a menudo muy singulares, especialmente tras la modulación operada por la negociación colectiva -tal es el caso, del permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho, objeto de especial atención por el TS[41]-.

5.2. El Fallo: en defecto de previsión en sentido contrario, procede el cómputo de días laborables

La resolución del recurso pende, conforme a la jurisprudencia glosada, de lo señalado por el Convenio rector, el cual, como se ha indicado, fija el día inicial de disfrute de los permisos -"el primer día previsto de trabajo posterior al (…) hecho causante" o primer día laborable- pero guarda silencio, en cambio, acerca de si deben disfrutarse en días naturales o de trabajo efectivo. La duda ha de resolverse conforme a lo indicado y que el Alto Tribunal reproduce como sigue: "la regla general es que estos permisos retribuidos deben disfrutarse durante los días de trabajo efectivo, salvo que el convenio colectivo, al establecer una mejora respecto de los permisos establecidos en el ET, acuerde que se disfrutan en días naturales". Puesto que "en la presente litis, la norma colectiva no establece que los citados permisos retribuidos deban disfrutarse en días naturales, [ello] obliga a aplicar la mentada regla general y a concluir que estos permisos deben disfrutarse en los días de trabajo efectivo". Argumentación a la que la Sala añade, "a mayor abundamiento", una interpretación en clave sistemática del convenio colectivo: así, dado que este prevé que "el permiso comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante", "la misma regla establecida para el inicio del permiso, consistente en disfrutarlo en días de trabajo, deberá aplicarse a los días siguientes, por lo que deberá disfrutarse en días de trabajo efectivo".

Por consiguiente, de conformidad con el Ministerio Fiscal, al no haber precisado el convenio colectivo que los permisos deben disfrutarse en días naturales, procede concluir su proyección sobre días laborables exclusivamente, resultando confirmada la resolución de instancia y desestimado el recurso de casación.

6. REFLEXIONES FINALES

Si bien reformas recientes han modificado el art. 37.3 ET, con objeto, en particular, de acomodarlo a nuevos modelos familiares y sociales -ya en 2019, por RD-ley 6/2019, de 1 de marzo y, este mismo año 2023, por RD-ley 5/2023, de 28 de junio-, destacados aspectos de los permisos retribuidos permanecen sin regular. Pese a la litigiosidad de la cuestión, no se fija su *dies a quo*, obviando el legislador las múltiples alternativas de concurrencia y solapamiento, con múltiples causas suspensivas, descansos, vacaciones, otras licencias y también jornadas cada vez más irregulares. Así mismo, sólo en el caso de un permiso -por matrimonio o registro de parejas de hecho- se precisa la naturaleza -en dicho supuesto, natural- de los días objeto de licencia. Lo que, sin duda, pone de manifiesto la posibilidad misma de regulación más precisa o, tal vez, en virtud de una interpretación sistemática del precepto y en línea con la jurisprudencia analizada, la referencia implícita a días laborables en todos los demás supuestos.

[41] Sobre el particular y a efectos de fijación del dies a quo, se han distinguido las situaciones siguientes: "si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día festivo o no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el día siguiente laborable a aquélla"; ahora bien, "es obvio que si el día de la ceremonia es laborable deberá computarse dentro de los quince días, puesto que en caso contrario supondría en realidad el reconocimiento de dieciséis días de permiso" (STS de 17 de marzo de 2020, rec. 193/2018, ECLI:ES:TS:2020:1181).

A la complejidad de la temática, contribuyen, así mismo, las regulaciones convencionales, al tratarse de una materia ciertamente propicia a la intervención de los negociadores, que, a menudo, sin embargo, emulan la parquedad de la Ley. Los convenios colectivos, por tanto, regulan mucho y a menudo "mal" -pero no peor que el legislador- los permisos retribuidos. En la práctica, pues, la temática presenta una muy destacada casuística.

Por todo ello, la jurisprudencia desempeña, en esta materia, un papel crucial, cuyas líneas de tendencia o reglas generales procede, a modo de conclusión, recordar. Así, por un lado, siempre que se salvaguarde una razonable conexión material y temporal con la causa determinante y salvo previsión en sentido contrario, el permiso ha de iniciarse en día laborable, ya sea aquel en que se actualice el hecho causante o el inmediatamente posterior a este. Y sobre días laborables debe, así mismo, proyectarse el permiso -a salvo, de nuevo, previsión legal o convencional en sentido contrario, esto último en el marco de un permiso objeto de mejora-, resultando salvaguardadas aquellas duraciones mínimas estipuladas por Ley.

Conviene, en última instancia, remarcar la entidad de los permisos objeto de litigio. En primer término, por su incidencia en el factor tiempo de trabajo, elemento nuclear del contrato de trabajo, que delimita la contrapartida o prestación laboral debida y condiciona el tiempo de no trabajo a disposición de la persona trabajadora. En segundo lugar, como ponen de manifiesto las reformas ya referidas, pero también el análisis de las causas determinantes enumeradas por el art. 37.3 ET, por conformar, pese a su escasa entidad en términos cuantitativos -sólo unos pocos días-, la herramienta para la atención de obligaciones personales, familiares o de carácter público urgentes o de suma relevancia, a menudo conectadas con el ejercicio de derechos fundamentales.

7. BIBLIOGRAFÍA

Blasco Jóver, C.: *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos profesionales y sindicales*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2013.

Dans Álvarez De Sotomayor, L.: "Sobre el cómputo de los días de los permisos retribuidos y su posible coincidencia con periodos de descanso o de vacaciones del trabajador (a propósito de la sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de junio de 2020, Fetico, Asunto C-588/18), en VV.AA.: *Estudios sobre la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2022.

García Quiñones, J. C.: "A vueltas con las cuestiones controvertidas sobre el cómputo de los permisos retribuidos (fijación del 'dies a quo' y contabilización en días laborales o naturales): silencio legal y respuesta jurisdiccional", en *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2020.

Lahera Forteza, J.: "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", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, *CEF*, núm. 448, 2020.

Martínez Yáñez, N.: "Los permisos retribuidos tras un periodo de turbulencias judiciales", en *Labos*, Vol. 1, núm. 3, 2020.

Palomino Saurina, P., "Incompatibilidad entre el permiso por nacimiento de un hijo y la suspensión del contrato por nacimiento (comentario de la STS de 27 de enero de 2021, rec. 188/2019)", *Diario La Ley*, núm. 9817, 2022.

Rodríguez Escanciano, S., *Los permisos parentales: avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Albacete, Bomarzo, 2013.

Rodríguez Pastor, G. E.: *Tiempo de trabajo, descansos y permisos retribuidos: actualizado a la última jurisprudencia del TJUE y del TS y a la doctrina judicial de los TSJ*, Madrid, Wolters Kluwer, 2022.

Sánchez Trigueros, C.: *Los permisos retribuidos del trabajador (régimen jurídico de las interrupciones no periódicas, preavisadas y justificadas del contrato de trabajo)*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 1999.

Sánchez Trigueros, C.: "¿Puede posponerse el disfrute de los permisos por razones familiares al momento en que se debería trabajar? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 145/2018, de 13 de febrero", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 424, 2015.

Vicente Andrés, R.: "El derecho a las vacaciones anuales y los permisos retribuidos, análisis de la STJUE de 4 de junio de 2020 (C-588/18)", en *Unión Europea Aranzadi,* núm. 4, 2021