

¿Qué hacer cuando descanso semanal y festivo laboral se solapan?

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

Resumen: La STS-SOC núm. 997/2024, de 9 de julio (RCO núm. 222/2022), dictamina que no resulta ajustado a Derecho que los días de descanso mínimo semanal se solapen con los 14 festivos anualmente establecidos sin que la empresa compense por ello de algún modo a la persona trabajadora afectada. En el caso ahora examinado: 1) la empresa cuenta con 13 establecimientos comerciales en la Comunidad de Madrid que abren al público los 7 días de la semana (incluidos domingos y festivos); 2) existe un acuerdo de empresa que fija la duración del descanso semanal en 48 horas; 3) el convenio colectivo aplicable señala que, al menos, cinco descansos semanales se disfrutarán en sábado y domingo continuado; y 4) el calendario recoge que los 14 festivos anuales se solapan con días de descanso semanal.

Palabras clave: Descanso mínimo semanal. Festivos laborales. Solapamiento. Compensación.

Abstract: Il peut arriver qu'un jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire. Cette situation ouvre droit à une indemnité compensatoire ou à un jour de repos supplémentaire.

Keywords: Jour férié. Jour de repos hebdomadaire.

I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la STS-SOC núm. 997/2024, de 9 de julio ([ECLI:ES:TS:2024:3970](#)), que resuelve el recurso de casación ordinario núm. 222/2022, interpuesto por la Federación de Servicios de CC.OO. contra la STSJ de Madrid-SOC núm. 432/2022, de 18 de julio ([ECLI:ES:TSJM:2022:9606](#)), que resuelve demanda de conflicto colectivo interpuesta contra la empresa editorial Espasa Calpe, S.A. (nombre comercial "La Casa del Libro").

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 997/2024, de 9 de julio.

Tipo y número de procedimiento: RCO núm. 222/2022.

ECLI:ES:TS:2024:3970

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. María Luz García Paredes

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión de fondo consiste en determinar si es ajustado a Derecho que los 14 festivos anualmente establecidos se solapen con días de descanso mínimo semanal sin que la empresa efectúe compensación alguna por ello a las personas trabajadoras afectadas.

El conflicto colectivo afecta a 270 trabajadores que vienen prestando servicios en las 13 tiendas que la empresa Espasa Calpe, S.A. (con nombre comercial librería “La Casa del Libro”) tiene situadas en la Comunidad de Madrid. Las relaciones laborales en la empresa se rigen por el Convenio Colectivo estatal del sector del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021 (código convenio núm. [99001105011981](#)), cuyo artículo 34.4 dispone que *Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de al menos cinco fines de semana de calidad libres al año. Este disfrute será de sábado y domingo continuado*. La empresa, que abre los 7 días de la semana (incluidos domingos y festivos), reconoce a todos los trabajadores el derecho a disfrutar, al menos, de 5 fines de semana de calidad (en sábado y domingo) al año. En orden a la resolución de la cuestión de fondo planteada destaca el *iter* cronológico señalado a continuación:

El **23 de enero de 2008**, la empresa y la representación de los trabajadores del centro de trabajo ubicado en la calle Fuencarral núm. 119 de la ciudad de Madrid acuerdan la aplicación de un descanso mínimo semanal de 48 horas.

El **17 de abril de 2018**, en conciliación extrajudicial celebrada ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, se establece que el acuerdo de 23 de enero de 2008, relativo a la duración mínima del descanso semanal, se extienda antes del 31 de julio de 2018 a los 12 centros de trabajo restantes ubicados en la Comunidad de Madrid.

El **11 de marzo de 2022**, la Inspección de Trabajo remite oficio en el que señala que no se han constatado los incumplimientos denunciados por la sección sindical de CC.OO. La Inspección de Trabajo señala que, tras realizar las actuaciones inspectoras pertinentes, no se comprobaron los incumplimientos denunciados. En relación con el incumplimiento del acuerdo de 23 de enero de 2008, relativo al descanso semanal de 48 horas, la Inspección de Trabajo remite al sindicato denunciante a plantear demanda de conflicto colectivo conforme al artículo 153.1 de la [LRJS](#).

El **3 de mayo de 2022**, tras solicitar informe a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, se presentó solicitud de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

El **16 de junio de 2022** se celebró el acto de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, con el resultado de SIN AVENENCIA.

El **20 de junio de 2022**, la Federación de Servicios de CC.OO. presentó en el registro de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid demanda de conflicto colectivo frente a la empresa Espasa Calpe, S.A., en la que solicita que se declare: 1) el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a disfrutar de, al menos, 5 fines de semana de calidad al año (sábado y domingo continuado), conforme a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Convenio Colectivo sectorial aplicable; y 2) no ser ajustado a Derecho que los días de descanso mínimo semanal se solapen con los 14 festivos anualmente establecidos (sin que la empresa establezca compensación alguna).

El **22 de junio de 2022**, la demanda de conflicto colectivo fue admitida a trámite por Decreto de la Letrada de la Administración de Justicia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

El **12 de julio de 2022** se celebraron los actos de conciliación judicial y juicio.

El **18 de julio de 2022**, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid dictó sentencia desestimando la demanda de conflicto colectivo formulada por la Federación de Servicios de CC.OO. Contra dicha resolución se interpone RCO, que viene a resolver la **STS-SOC núm. 997/2024, de 9 de julio**, que ahora se comenta.

IV. Posiciones de las partes

1. La parte recurrente (Federación de Servicios de CC.OO.)

La Federación de Servicios de CC.OO., como parte demandante y ahora recurrente, interpone RCO frente a la STSJ de Madrid-SOC núm. 432/2022, de 18 de julio ([ECLI:ES:TSJM:2022:9606](#)), que desestima la demanda de conflicto colectivo en la que se instaba a declarar que: 1) los 270 trabajadores afectados por el conflicto colectivo tienen derecho a disfrutar de, al menos, 5 fines de semana de calidad (sábado y domingo continuado) al año; y 2) no es ajustado a Derecho que los días de descanso mínimo semanal se solapen con los 14 festivos laborales establecidos anualmente.

La parte recurrente funda el RCO en los dos motivos siguientes:

- Primer motivo: error en la valoración de la prueba, ex artículo 207.d) de la LRJS, solicitando la adición de un nuevo hecho probado.
- Segundo motivo: infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia aplicable, ex artículo 207.e) de la LRJS. Concretamente, la parte recurrente denuncia infracción del artículo 37 del [ET](#), del artículo 34 del [Convenio Colectivo](#) aplicable y del artículo 5 de la [Directiva 2003/88/CE](#).

2. La parte recurrida (empresa Espasa Calpe, S.A. – “La Casa del Libro”)

La empresa Espasa Calpe, S.A. (“La Casa del Libro”), como parte demandada y ahora recurrida, impugna el RCO interpuesto por la Federación de Servicios de CC.OO., alegando:

- En relación con el primer motivo, referido a la revisión fáctica por error en la valoración de los documentos aportados en autos, ex artículo 207.d) de la LRJS, la parte recurrente alega que la Sala de lo Social del TSJ de Madrid ya tuvo en cuenta y valoró los documentos que fundan la misma. Además, la afirmación que la parte recurrente pretende introducir en el nuevo hecho probado que se propone no es cierta ni fue planteada en la demanda.
- En relación con el segundo motivo, referido a la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, ex artículo 207.e) de la LRJS, la parte recurrente alega que: 1) la empresa no asigna de forma arbitraria los descansos mínimos; 2) el Acuerdo de 23 de enero de 2018 nada indica sobre si la empresa debe compensar con otro día de descanso en el supuesto de que el descanso mínimo semanal coincida con festivo, lo cual indica la voluntad de las partes de no querer fijar ninguna compensación; 3) del artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE se desprende que no puede solaparse el descanso mínimo semanal con el diario, pero nada relacionado con el solapamiento del descanso mínimo semanal con día festivo; 4) la STS-SOC núm. 570/2022 (RCO núm. 73/2020. [ECLI:ES:TS:2022:2806](#)) solo estableció que procede compensación cuando el solapamiento entre descanso mínimo semanal y día festivo se produce en caso de trabajadores a turnos que no tienen

establecido el descanso semanal en días fijos de la semana; y 5) de estimarse el RCO, existiría una discriminación entre trabajadores a turnos, que tienen derecho a compensar el festivo no disfrutado, y los trabajadores de la misma empresa con turno fijo.

3. El Ministerio Fiscal

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 214.1 de la LRJS, el Ministerio Fiscal emite informe sobre la procedencia de la casación pretendida, señalando que:

- El primer motivo del RCO, referido al error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos [artículo 207.d) LRJS], debería ser desestimado. El Ministerio Fiscal considera que la Sala de lo Social del TSJ de Madrid ha analizado extensamente los documentos aportados al proceso de conflicto colectivo tanto por el sindicato actor como por la empresa demandada, concluyendo que el contenido de los aportados por la empleadora no puede ser desvirtuado en modo alguno por los de la parte actora; y ello es así porque la interpretación que la parte actora hace de los calendarios de la empresa no deja de ser una particular conclusión fáctica sin respaldo alguno, en la medida en que: 1) en algunos casos, los calendarios resultan incompletos al no incluir la totalidad de la programación anual o 2) resulta imposible constatar el incumplimiento del artículo 34.4 del Convenio Colectivo aplicable porque se ofrece al TSJ una fotocopia en blanco y negro del calendario, que no permite identificar las fechas por colores que se contienen en el documento original.
- El segundo motivo, referido a la infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia [artículo 207.e) LRJS], debería ser estimado. El Ministerio Fiscal considera que resulta aplicable al caso la doctrina recogida en la STS-SOC núm. 570/2022, de 22 de junio (RCO núm. 73/2020. [ECLI:ES:TS:2022:2806](#)), que establece el derecho de las personas trabajadoras a *disfrutar sus descansos semanales sin que puedan solaparse con los festivos laborales, compensándose, en su caso, los supuestos que se produzcan de solapamiento*.

V. Normativa aplicable al caso

La STS-SOC núm. 997/2024, de 9 de julio, fundamenta el Fallo en la normativa y jurisprudencia señaladas a continuación:

Normativa de la Unión Europea:

- 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 ([DO Unión Europea Serie L núm. 299, de 18 noviembre 2003](#)): artículo 5 (descanso semanal).

Normativa de Derecho interno aplicable al caso:

- Constitución Española ([CE](#)) artículo 40.2.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social ([LRJS](#)) (BOE núm. 245, de 11 octubre 2011).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ([ET](#)) (BOE núm. 255, de 24 octubre 2015): artículos 37.1 (descanso semanal) y 37.2 (fiestas laborales).

- Convenio Colectivo estatal del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021 (Código convenio núm. 99001105011981) ([BOE núm. 219, de 14 agosto 2020](#)): artículo 34.4 (descanso semanal).

Jurisprudencia aplicable al caso:

- STS-SOC (Pleno) núm. 570/2022, de 22 de junio (RCO núm. 73/2020. [ECLI:ES:TS:2022:2806](#)).
- STS-SOC núm. 41/2021, de 14 de enero (RCUD núm. 3962/2018. [ECLI:ES:TS:2021:46](#)).
- STS-SOC núm. 570/2023, de 20 de septiembre (RCO núm. 250/2021. [ECLI:ES:TS:2023:3882](#)).
- STS-SOC núm. 509/2024, de 20 de marzo (RCO núm. 98/2022. [ECLI:ES:TS:2024:1746](#)).

VI. Doctrina básica

La STS-SOC núm. 997/2024, de 9 de julio (RCO núm. 222/2022), dictamina que no resulta ajustado a Derecho que los días de descanso mínimo semanal se solapen con los 14 festivos anualmente establecidos sin que la empresa compense por ello de algún modo a la persona trabajadora afectada. Esta doctrina resulta aplicable con independencia de que la persona trabajadora tenga turno fijo o trabaje a turnos y, por tanto, con independencia de que tenga o no establecido el descanso semanal en días fijos.

El TS completa su doctrina interpretando el significado de dos silencios:

- El hecho de que un acuerdo de empresa, que mejora la duración mínima del descanso semanal fijada en la Directiva 2003/88/CE y en el artículo 37.1 del ET, no contemple la compensación del festivo laboral no disfrutado por solaparse con descanso semanal, no determina la voluntad de las partes de no querer fijar ninguna compensación. De hecho, la voluntad de mejorar la duración mínima legal del descanso semanal es contradictoria con el solapamiento de ambos descansos (festivo y descanso semanal).
- El hecho de que la doctrina del TJUE nada haya indicado sobre el solapamiento entre descanso mínimo semanal y los días festivos al interpretar el artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE, no significa que la voluntad de las partes sea no querer fijar una compensación. El TJUE se pronuncia sobre las cuestiones prejudiciales que plantean los jueces nacionales, de modo que si un juez nacional no plantea una cuestión prejudicial sobre solapamiento de descanso semanal con festivo, el TJUE no se pronuncia al respecto.

VII. Parte dispositiva

En nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la CE, la Sala de lo Social del TS ha decidido:

- **Primero.** Estimar el RCO núm. 222/2022 interpuesto por la Federación de Servicios de CC.OO. contra la STSJ de Madrid-SOC núm. 432/2022, de 18 de julio, dictada en proceso de conflicto colectivo.
- **Segundo.** Revocar la STSJ de Madrid-SOC núm. 432/2022, de 18 de julio, dictada en proceso de conflicto colectivo.
- **Tercero.** Declarar que no es ajustado a Derecho que los días de descanso mínimo semanal se solapen con los 14 días festivos anualmente establecidos.

- **Cuarto.** Acordar la no imposición de costas.

VIII. Comentario

La STS-SOC núm. 997/2024 expone con orden y claridad la jurisprudencia de la Sala que aborda la cuestión relativa al solapamiento del descanso semanal con festivo laboral, reconociendo el derecho a disfrutar de los descansos semanales sin que puedan solaparse con los festivos laborales. Con todo, no parece que haya impedimento para replantear la cuestión, señalando que se centra en la falta de disfrute de una fiesta laboral por coincidir con día de descanso semanal. Así, no se trataría tanto de compensar un día del descanso semanal que coincide con festivo, en cuyo caso el descanso semanal dejaría de ser ininterrumpido, sino más bien de compensar un festivo, que deja de disfrutarse por coincidir en el mismo día con descanso semanal.

La argumentación que la Sala realiza para llegar al fallo responde a las tres cuestiones siguientes:

Primera cuestión: ¿cuál es la finalidad de las fiestas laborales? El TS declara que la finalidad de las fiestas laborales reguladas por el artículo 37.2 del ET es doble; a saber: 1) permitir que toda la sociedad celebre de forma conjunta ciertas efemérides cívicas (culturales) y religiosas, reforzando los lazos de convivencia social; y 2) contribuir al descanso de la persona trabajadora, de igual modo que lo hacen el descanso diario, el descanso semanal y el descanso anual (vacaciones), cumpliendo así con el mandato que el artículo 40.2 de la CE dirige a los poderes públicos de garantizar el descanso necesario en el trabajo.

Segunda cuestión: ¿qué sucede cuando (todos o) alguno de los 14 festivos laborales del año coincide con día de descanso semanal? La fiesta laboral no cumple con la finalidad que tiene de contribuir al descanso de la persona trabajadora cuando no puede disfrutarse porque coincide con un día de descanso semanal. El TS dictamina que la empresa deberá compensar de alguna manera a la persona trabajadora que no disfruta del festivo laboral por solaparse con descanso semanal; y ello es así por el derecho que la persona trabajadora tiene a disfrutar del festivo laboral sin solaparse con día de descanso semanal.

Tercera idea: ¿cómo ha de compensar la empresa a la persona trabajadora que deja de disfrutar un festivo laboral porque coincide con día de descanso semanal? El TS establece que la empresa debe compensar a la persona trabajadora que no disfruta de un festivo laboral por solaparse con día de descanso semanal. Sin embargo, el TS no llega a concreta cómo ha de realizarse dicha compensación, lo cual resulta congruente por no ser la cuestión de fondo planteada. Llegados a este punto cabe diferenciar dos situaciones:

- **Primera situación:** el día festivo y el día completo del descanso semanal coinciden en domingo. Este solapamiento puede resolverse aplicando lo dispuesto en el artículo 37.2.párrafo 2º del ET y el artículo 45.2 del [Real Decreto 2001/1983](#), que trasladan el descanso por festivo al lunes inmediatamente posterior cuando coincide con domingo. Por tanto, cuando un festivo sea en domingo y no se disfrute por coincidir con día de descanso semanal: 1) se compensa con otro día de descanso; y 2) el día de descanso compensatorio será el lunes inmediatamente posterior al domingo, siempre que sea laborable. Nótese que esta primera situación parte de lo dispuesto en el artículo 37.1.párrafo 1º del ET, que fija la duración mínima del descanso semanal en día y medio ininterrumpido (para personas trabajadores mayores de edad) y su disfrute, por regla general, el día completo del domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes. No obstante, esta regla general puede ser excepcionada, fijando el disfrute del descanso semanal entre semana, lo cual sucede en algunas actividades como, por ejemplo, las desarrolladas en establecimientos

comerciales que abren al público en domingo, que precisamente es el caso ahora examinado; es entonces cuando el solapamiento de festivo con descanso semanal puede acontecer en día distinto del domingo.

- Segunda situación: el festivo y el descanso semanal coinciden en un día de la semana distinto del domingo. La normativa laboral no contempla la compensación del festivo laboral no disfrutado por coincidir con descanso semanal en día distinto del domingo. El TS declara que el festivo laboral no disfrutado en tal caso debe compensarse, pero no precisa cómo realizar la compensación, lo cual es congruente dado que no forma parte de la cuestión de fondo planteada. Sin perjuicio de lo dispuesto al respecto en convenio colectivo o acuerdo de empresa, cabe entender que hay dos formas alternativas de compensar un festivo que se solapa con descanso semanal en día distinto del domingo:
 - Primera forma de compensar: reconocer un día de descanso compensatorio que, al igual que la fiesta laboral, será retribuido y no recuperable. El día de descanso compensatorio será laborable, porque de otro modo podría coincidir nuevamente con otro descanso, bien semanal, bien anual.
 - Segunda forma de compensar: abonar una compensación económica. Cabe entender que la compensación económica del festivo no disfrutado ha de ser de cuantía superior a la retribución del festivo que se descansa. Tal vez resulte acertado que la compensación económica del festivo no descansado sea de cuantía equivalente a la retribución del trabajo en festivo que establece el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983. Así, el festivo no descansado será compensado en cuantía equivalente al importe de las horas que hubiera correspondido trabajar ese día de no ser festivo, incrementadas, como mínimo, en un 75 %.

IX. Apunte final. Sobre las causas que impide el disfrute de una fiesta laboral

A modo de apunte final merece la pena detenerse en las causas que impiden el disfrute de un festivo laboral, cuándo procede la compensación y, en su caso, cuál ha de ser la compensación. Cabe diferenciar, al menos, tres causas:

- Primera causa: la persona trabajadora no disfruta del festivo laboral porque coincide con día de descanso semanal. La STS-SOC núm. 997/2024, que ahora se comenta, dictamina que la empresa compensará a la persona trabajadora que no disfruta el festivo laboral que coincide con día de descanso semanal. En orden a fijar la compensación conviene diferenciar, tal y como ha quedado expuesto en el apartado VIII de este comentario, según que el festivo laboral y el descanso semanal coincidan o no en domingo.
- Segunda causa: la persona trabajadora no disfruta del festivo laboral porque coincide con día de descanso anual (vacaciones). Si las vacaciones se fijan en días laborables, no cabe que se solapen con festivo. Si las vacaciones se fijan en días naturales, puede que alguno se solape con festivo, en cuyo caso la práctica habitual ha venido siendo que el festivo “se pierde”, es decir, el festivo que coincide con día de vacación no se compensa con otro día de descanso ni tampoco económicamente. Llegados a este punto resulta conveniente examinar si la doctrina que recoge la STS-SOC núm. 997/2024, referida al solapamiento entre descanso mínimo semanal y días festivos, resulta extensible a los supuestos de solapamiento de descanso mínimo anual (vacaciones) con

días festivos. Nótese que la finalidad de las vacaciones (descanso anual) y de los días festivos es la de contribuir al descanso, de modo que habría argumento jurídico para afirmar que cuando las vacaciones coinciden con alguno de los 14 festivos laborables, la empresa compensará de algún modo el festivo no disfrutado porque hay que garantizar tanto un descanso (el vacacional) como el otro (festivo). Nótese que tanto el festivo como las vacaciones se retribuyen (artículos 37.2 y 38.1 ET). Sin embargo, el festivo puede sustituirse por compensación económica y las vacaciones no (artículo 38.1 ET).

- Tercera causa: la persona trabajadora no disfruta del festivo porque ese día trabaja. En tal caso, el festivo no disfrutado se compensa con descanso o económicamente. En relación con la compensación del festivo trabajado, el artículo 47 de Real Decreto 2001/1983 dispone que *cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente [...], la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador [...] el importe de las horas trabajadas en el día festivo [...] incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio*. Salvo que el convenio colectivo recoja previsión sobre el trabajo en festivo, cabe entender que corresponde a la empresa (y no a la persona trabajadora) optar entre retribuir el festivo trabajado en los términos expuestos o reconocer descanso compensatorio. La mayoría de convenios colectivos que regulan el trabajo en festivo, optan por el descanso compensatorio.

Más allá de las tres situaciones indicadas, merece la pena exponer, siquiera sea brevemente, el solapamiento de festivo laboral con el permiso por matrimonio o por registro de pareja de hecho. El artículo 37.3.a) del ET reconoce a la persona que trabaja por cuenta ajena el derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales por contraer matrimonio o por registrarse como pareja de hecho. Llegados a este punto se plantean dos cuestiones que conectan el disfrute de este permiso con los festivos:

- Primera cuestión: ¿cuál es el *dies a quo* del permiso cuando la celebración del matrimonio o el registro de la pareja de hecho tiene lugar en día festivo? En relación con la fecha de inicio de disfrute del permiso por contraer matrimonio, el TS ha declarado que^[1]: 1) si el matrimonio se celebra en día laborable, el *dies a quo* del permiso es el mismo de la celebración; dicho de otro modo: el día de la ceremonia computa dentro de los 15 días de permiso porque de no ser así supondría el reconocimiento de 16 días de permiso; y 2) si el matrimonio se celebra en día festivo o no laborable, el *dies a quo* del permiso es el día laborable siguiente al de la celebración. No hay inconveniente en extender la misma doctrina al *dies a quo* del permiso por registrarse como pareja de hecho. El TS concluye que los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo habrán de disfrutarse a partir del momento en que la persona trabajadora haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable) y no desde una fecha en que no tenía tal obligación.
- Segunda cuestión: ¿qué hacer cuando un festivo se solapa con alguno de los días de permiso por celebración de matrimonio o por registro de pareja de hecho? Como el permiso del artículo 37.3.a) del ET se fija por días naturales, su disfrute incluye tanto días laborables como días festivos y no laborables. Cuando un festivo se solapa con uno de los días de permiso por matrimonio o por registro de pareja de hecho, cabe entender que el festivo se disfruta (como día de descanso) y un día de permiso “se pierde”. Tal solución parece razonable dado que los permisos no tienen por

finalidad la de conceder un descanso que debe garantizarse, sino la de liberar 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. La ausencia al trabajo está justificada en un permiso cuando hay obligación de trabajar, lo cual no sucede cuando el permiso coincide con los períodos de vacaciones, con los periodos de suspensión del contrato de trabajo o con días de fiesta laboral. Nótese que los demás permisos del artículo 37.3 del ET se disfrutan en días laborables^[2], de ahí que no quepa su solapamiento con festivo. Tal vez esto hace que el permiso por matrimonio o por registro de pareja de hecho quede en peor situación que los demás permisos retribuidos del artículo 37.3 del ET. No obstante, siempre cabe la posibilidad de que el convenio colectivo intervenga como norma más favorable, ex artículo 3.3 del ET, fijando la duración de dicho permiso en días laborables.

Referencias:

1. ^ Por todas, vid., STS-SOC núm. 257/2020, de 17 de marzo (RCO núm. 193/2018. [ECLI:ES:TS:2020:1181](#)); STS-SOC núm. 811/2020, de 29 de septiembre (RCO núm. 244/2018. [ECLI:ES:TS:2020:3167](#)); STS-SOC núm. 282/2022, de 30 de marzo (RCO núm. 136/2020. [ECLI:ES:TS:2022:1235](#)); STS-SOC núm. 834/2022, de 18 de octubre (RCO núm. 139/2020. [ECLI:ES:TS:2022:3826](#)); STS-SOC núm. 73/2023, de 25 de enero (RCO núm. 124/2021. [ECLI:ES:TS:2023:545](#)); STS-SOC núm. 502/2023, de 11 de julio (RCO núm. 141/2021. [ECLI:ES:TS:2023:3444](#)); STS-SOC núm. 695/2023, de 3 de octubre (RCO núm. 239/2021. [ECLI:ES:TS:2023:4106](#)) y STS-SOC núm. 962/2024, de 27 de junio (RCO núm. 147/2022. [ECLI:ES:TS:2024:3743](#)).
2. ^ *Ibidem*. El TS declara que cuando la norma jurídica (legal, convencional) no establece el disfrute de los permisos en días naturales, estos permisos deben disfrutarse en los días de trabajo efectivos, siendo su día inicial de cómputo en día laborable. El TS reitera que lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario.