

¿Debe extenderse el permiso por matrimonio a las parejas de hecho?

STS-SOC núm. núm. 717/2019, de 22 de octubre.

Carmen Sánchez Trigueros

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: Interpretación del permiso “por matrimonio” del artículo 58 a) del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos. Pretensión de que la pareja de hecho sea equiparada a tales efectos. La sentencia analizada concluye que los criterios de interpretación de los convenios colectivos conducen a determinar que el derecho allí previsto únicamente se aplica en los casos de matrimonio. Hay un Voto Particular preconizando la interpretación flexible y teleológica de la norma, atendiendo a la realidad social.

Palabras clave: Permiso por matrimonio, parejas de hecho, discriminación.

Abstract: Interpretation of the “by marriage” permit of article 58 a) of the III Collective Agreement of the State Postal and Telegraph Society. Pretension that the de facto couple be equated to such effects. The judgment analyzed concludes that the criteria of interpretation of collective agreements lead to determine that the right provided therein only applies in cases of marriage. There is a Special Vote advocating the flexible and teleological interpretation of the norm, attending to the social reality.

Keywords: Marriage permit, couples in fact, discrimination.

I. Introducción

El ET reconoce al trabajador el derecho de ausentarse del trabajo con remuneración «quince días naturales en caso de matrimonio». Se trata de uno de los supuestos de permiso que configura el propio legislador a fin de permitir que quien viene obligado a asistir a su trabajo pueda dejar de hacerlo y atender otro tipo de necesidad, pero sin que ello comporte consecuencia desfavorable alguna para quien ejerce tal derecho.

Pese a la extendida conciencia social acerca de la conveniencia de otorgar un permiso laboral a quien va a contraer nupcias lo cierto es que, si bien se mira, en esta causa de interrupción -también en la mudanza o cambio de domicilio- existe una peculiaridad si se compara con el resto: aquí no se está ante una *necesidad* o *deber* que hayan de atenderse, por fuerza, durante el tiempo de trabajo y hasta el extremo de que sea imperativo liberar al trabajador de su realización^[1].

Quizá ese menor nivel de necesidad se encuentra en la base del tardío reconocimiento de esta modalidad de permiso por parte del ordenamiento jurídico, al menos con carácter general. En efecto, aunque su existencia como causa de interrupción de la relación laboral data de las primeras Reglamentaciones de Trabajo^[2] no será hasta la Ley de Relaciones Laborales cuando se positivice como permiso

retribuido a disposición del conjunto de trabajadores, estableciendo al efecto su art. 25.3.a una duración mínima de diez días naturales.

El art. 37.3.a ET configura como presupuesto para la concesión del permiso en estudio el que exista un “matrimonio”, concepto que ha de integrarse por remisión exclusiva a lo dispuesto en el art. 44 y concordantes del Código Civil. En este sentido, es claro que el legislador únicamente admite la concesión del permiso si realmente dos personas se han unido a través de verdadero matrimonio, sin que al efecto puedan equipararse otros supuestos de convivencia íntima.

El ET no alude a un tipo concreto de matrimonio, siendo suficiente para que el permiso sea concedido que se hayan realizado las formalidades matrimoniales, de manera que haya verdadero matrimonio para el ordenamiento jurídico; de ahí que las uniones meramente religiosas o fácticas resulten inhábiles para la obtención del derecho^[3]. Con reiteración se ha planteado en todos estos temas la posibilidad de que al restringir el beneficio a quienes optan por determinado modelo de unión estable (la matrimonial) se estaría discriminando a cuantos trabajadores prefieren otras fórmulas, invocándose al efecto la genérica protección constitucional en favor de la familia (el art. 39.1 se refiere a ella y no al matrimonio) y el principio de no discriminación (art. 14 CE).

Sobre la base de estas conocidas realidades, la sentencia ahora examinada penetra de frente en la cuestión de si cabe equiparar el permiso por matrimonio que refleja determinado convenio colectivo al que debe concederse a quien constituye una pareja o unión de hecho. La cuestión posee relevancia, no tanto por el tenor del debate (ya bien conocido en la práctica) cuanto por haber accedido al Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 717/2019, de 22 de octubre.

Tipo y número de recurso: recurso de casación núm. 78/2018.

ECLI:ES:TS:2019:3604.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Votos Particulares: La Magistrada Excmo. Sra. Dña. Concepción Ureste García (Ponente originaria) formula Voto Particular y se adhieren las Magistradas Excmo. Sra. Dña. María Luisa Segoviano Astaburuaga y Excmo. Sra. Dña. Rosa Virolés Piñol.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la Confederación General del Trabajo (CGT) es quien suscita un conflicto colectivo activando la pretensión interpretativa del artículo 58.a) del III Convenio Colectivo de Correos consistente en la equiparación de derechos para disfrutar del permiso retribuido establecido en ese artículo entre las trabajadoras y los trabajadores que constituyan parejas de hechos o los nuevos modelos de convivencia familiar continuada y de género, distintos de las uniones matrimoniales.

La SAN de 20 diciembre 2017 (proc. 309/2017) desestimó la demanda, reseñando la claridad de lo pactado y la expresa voluntad de los negociadores que, pudiendo establecer cualquier otra regulación que estimaran conveniente, expresamente circunscribieron el aludido permiso retribuido a los supuestos derivados de la celebración de matrimonio y no a aquellos derivados de la constitución de parejas de

hecho u otros modelos diferentes de convivencia continuada. En síntesis, desestima la demanda porque: a) El convenio es taxativo en la regulación del supuesto. b) La Jurisprudencia Constitucional admite las diferencias entre el matrimonio y la pareja de hecho. c) La jurisprudencia legitima que el permiso por matrimonio no se extienda a los supuestos de parejas de hecho.

Conviene llamar la atención sobre el hecho probado Cuarto (no combatido en casación), en el que se alude a un Acuerdo de la Comisión de Tiempo de Trabajo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A, S.M.E. de fecha 9 de junio de 2017, para el personal funcionario y laboral sobre la extensión a las parejas de hecho, de los permisos retribuidos recogidos en el artículo 58.b) del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S .A y en el Anexo IV -I del Acuerdo General 2009-2013, de regulación de condiciones de trabajo del personal de Correos^[4].

IV. Posiciones de las partes

A) El sindicato accionante (CGT, no firmante del convenio colectivo) presentó demanda de conflicto colectivo pidiendo que el permiso se extienda a quienes constituyen parejas de hecho o a los nuevos modelos de convivencia familiar continuada y de género. Tras haber fracasado en la instancia, ahora presenta recurso de casación.

Sostiene que la SAN aplica indebidamente los artículos 3.1^[5], 1281^[6] y siguientes del Código Civil a la hora de interpretar el convenio colectivo; que ha vulnerado el artículo 14 de la Constitución^[7] y la jurisprudencia constitucional sobre el mismo; y que desconoce la jurisprudencia social relativa a la equiparación en derechos entre las uniones matrimoniales y las uniones no matrimoniales.

B) La entidad empleadora subraya que estamos ante cuestión reiteradamente resuelta por los tribunales y que no concurren las infracciones denunciadas.

C) Los sindicatos demandados, firmantes del Convenio (UGT, CC.OO. CSIF y el Sindicato Libre de Correos y Telecomunicaciones (SL), no comparecieron al juicio en la instancia y tampoco lo han hecho en el recurso de casación.

D) El Ministerio Fiscal interesa la declaración de la improcedencia del recurso en razón a la claridad del precepto objeto de interpretación, y la inexistencia de ruptura del principio de igualdad.

V. Normativa aplicable al caso

La norma básica para la solución del caso no es otra que el propio precepto del convenio colectivo cuyo alcance se cuestiona. Se trata del artículo 58 a) del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos (BOE 28.06.2011), cuyo tenor literal es el que sigue:

"Artículo 58. Permisos retribuidos. El personal de la empresa, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes: a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que se iniciará a solicitud del trabajador/a afectado, en el periodo comprendido entre los cinco días anteriores a la fecha de la boda o íntegramente después de ésta, a no ser que coincida con algún periodo vacacional, en cuyo caso se disfrutará seguido de aquél."

Como se observa, la norma reproduce, con ligeras variantes la previsión general contenida en el artículo 37.3.a ET, conforme a la cual quien trabaja, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por motivo de matrimonio y por tiempo de quince días naturales.

VI. Doctrina básica

La STS-SOC núm. 717/2019, recaída en casación ordinaria, confirma el criterio que acogió la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. De este modo, interpretando el art. 58.a) del III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos,

rechaza la pretensión sindical de equiparar matrimonio y otras uniones familiares (como parejas de hecho).

Considera que la voluntad de los negociadores fue la de circunscribir el permiso retribuido de 15 días naturales a los supuestos derivados de la celebración de matrimonio y no a aquellos derivados de la constitución de parejas de hecho u otros modelos diferentes de convivencia continuada. Las reglas hermenéuticas contenidas en el art. 3.1 del CC abocan a considerar que la dicción literal del precepto es clara al hablar de permiso por "matrimonio" y de la fecha de la "boda", de ahí que si el precepto hubiese querido ampliar el permiso a otras uniones diferentes de la matrimonial, le hubiera bastado con expresarlo.

Tampoco se produce la infracción del art. 14 CE, porque los matrimonios y las parejas de hecho no son situaciones iguales, ni en el plano constitucional, ni en el legal.

Finamente, descarta que el recurso se puede sustentar en la doctrina jurisprudencial con fundamentos de sentencias de otros TSJ.

El interesante Voto Particular, sin embargo, sostiene que en orden a alcanzar aquella conclusión u otra diferente debió tomarse en consideración necesariamente la evolución normativa, cobertura y efectos jurídicos de las uniones de hecho en nuestro ordenamiento, su tratamiento jurisprudencial (esencialmente la doctrina constitucional elaborada en torno a los arts. 14, 32 y 39 de la CE), así como otras disposiciones del propio convenio colectivo y acuerdos celebrados durante su vigencia, que ofrecen pautas interpretativas adicionales y complementarias. Postula que, partiendo de los criterios hermenéuticos básicos, y no excluyentes, ofrecidos por el invocado art. 3.1 CC, era preciso examinar la proyección de una interpretación finalista y una interpretación en clave histórico-evolutiva.

VII. Pasajes decisivos

(Fundamento Segundo): *La dicción literal del precepto convencional cuestionado resulta clarísima: no sólo habla de permiso por "matrimonio" sino que, además, fija la fecha de la "boda" como elemento temporal para establecer el período exacto de los días de disfrute. Resulta, por tanto evidente, que si el precepto hubiese querido ampliar el permiso a otras uniones diferentes de la matrimonial, le hubiera bastado con expresarlo. Tampoco ofrece duda el criterio que atiende a la voluntad de las partes negociadoras en la medida en que aunque podrían haber consensuado una interpretación acorde con la demanda en el seno de la Comisión Paritaria no lo hicieron tal como se desprende del inmodificado hecho probado quinto de la sentencia recurrida.*

(Fundamento Tercero): *admitida la constitucionalidad del vínculo matrimonial como presupuesto legítimo para que el legislador, en este caso, el convenio colectivo, haga derivar de aquél determinados efectos -como el de conceder los permisos previstos en la ley [artículo 37.3 a) ET y artículo 58 a) del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos , S.A.)- así como la constitucionalidad de "aquellas medidas de los poderes públicos que otorguen un trato distinto y más favorable a la unidad familiar basada en el matrimonio que a otras unidades convivenciales, ni aquellas otras medidas que faciliten o favorezcan el ejercicio del derecho constitucional a contraer matrimonio (art. 32.1 C.E .), siempre, claro es, que con ello no se coarte ni se dificulte irrazonablemente al hombre y mujer que desean convivir more uxorio" (SSTC 184/1990 y 66/1994), no cabe admitir que vulnere la Constitución, ni específicamente el principio de igualdad, el hecho de que no se reconozcan los permisos derivados del matrimonio a quien no lo contrajo.*

(Fundamento Cuarto): *las sentencias de las Salas de lo Social de la Audiencia Nacional, así como las de las salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, no constituyen jurisprudencia por lo que resultan inhábiles a efectos de fundar un recurso de casación al amparo del artículo 207, apartado e) LRJS, dado que técnicamente no constituyen jurisprudencia en los términos establecidos por el*

artículo 1.6 CC que la restringe a la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho.

VIII. Comentario

1. Idea general

Hace ya tiempo viene discutiéndose si al restringir el permiso de referencia a quienes optan por determinado modelo de unión estable (la matrimonial) se estaría discriminando a cuantos trabajadores prefieren otras fórmulas, invocándose al efecto la genérica protección constitucional en favor de la familia (el art. 39.1 se refiere a ella y no al matrimonio) y el principio de no discriminación (art. 14 CE).

La jurisprudencia ordinaria y constitucional han venido conciliando dos criterios aparentemente opuestos: se admite que la convivencia *more uxorio* -siempre que cumpla ciertos requisitos- puede hacer surtir consecuencias jurídicas varias y al tiempo se subraya que no es realidad equivalente a la matrimonial por lo que el legislador puede atribuir consecuencias diversas a ambas. La duda surge en los supuestos, como el presente, en que el marco normativo omite toda consecuencia específica. ¿Significa ello que para el matrimonio hay un permiso de quince días y para la pareja de hecho es inexistente? ¿Puede considerarse ajustada a Derecho esa radical diferencia?

La respuesta negativa no impide, desde luego, que la negociación colectiva haya introducido el supuesto de las parejas de hecho como legitimador de la concesión del mismo permiso que el contemplado para los casos de matrimonio [SSTSJ Andalucía, 2 marzo 2010 (AS 2010, 1031) y Asturias, 14 enero 2011 (JUR 2011, 104658)]^[8]. Ningún peligro se ve en ello ya que los derechos han de ejercerse conforme a las exigencias de la buena fe, estando prohibida su utilización abusiva, al margen de que la propia previsión que reconoce el permiso suele adoptar cautelas para hacerlo sólo cuando se esté ante unión entablada con ánimo de que sea duradera. Dicho abiertamente: si dos personas se unen primero como pareja de hecho y poco después como cónyuges, puede surgir la duda sobre la existencia de un abuso de derecho; solo el examen de las circunstancias de cada caso permite dar respuesta válida^[9]; el recordatorio de que no cabe presumir el fraude parece pertinente, en todo caso.

A propósito de supuestos en que se equiparan los derechos de quienes conviven *more uxorio* con los de quienes han decidido contraer matrimonio, algún pronunciamiento judicial ha entendido que el permiso por convivencia de hecho ha de concederse con motivo de que se decida iniciar tal unión estable, sin que pueda considerarse que la licencia se encuentra permanentemente a disposición de su titular para que éste la active en el momento que desee.

2. El misterioso hecho probado cuarto

En el Hecho Probado Cuarto se noticia un “Acuerdo de la Comisión de Tiempo de Trabajo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., S.M.E. de fecha 9 de junio de 2017, para el personal funcionario y laboral sobre la extensión a las parejas de hecho, de los permisos retribuidos” del que nada se decía en la fundamentación jurídica de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional. Quedaba así en el aire la duda de si se consideraba inhábil para alterar lo previsto en el convenio colectivo o es que había otras razones para descartar su incidencia en el litigio.

Como queda advertido más arriba, se trata, además, de un Acuerdo interesante porque tiene en cuenta la multivocidad del concepto “pareja de hecho”: la define (unión estable de dos personas, con afectividad análoga a la conyugal) y expone el modo en que debe acreditarse su existencia (certificado del Registro Público de Parejas de Hecho o escritura pública).

Esa incógnita aparece ahora aumentada al comprobar que ninguno de los tres motivos de casación que el recurso alberga se refiere a su infracción. Seguramente

por eso la sentencia del Tribunal Supremo tampoco centra su atención en tal Acuerdo, al que solo dedica una mención de pasada en la que no le atribuye la trascendencia y claridad que aparenta.

Paradójicamente, es el Voto Particular el que arroja algo de claridad sobre el tema. Resulta que el presente conflicto colectivo se inicia a mediados de 2017 y que “el Acuerdo Plurianual (2018- 2020) pactado entre la empresa y los sindicatos preveía, para el primer semestre de 2019 y el nuevo Plan de Igualdad, la actualización de los permisos legales que posibilite la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación”^[10]. Es decir, podría pensarse que el Acuerdo de referencia es una pauta de futuro, en el sentido de que no incide en el conflicto suscitado. Quien lee la sentencia, en cualquier caso, queda con la duda sobre el particular. ¿Sería distinta la suerte del conflicto colectivo si se promoviese ahora?

3. El primer motivo de casación

Sostiene el sindicato recurrente que la SAN ha infringido las reglas hermenéuticas contenidas en el artículo 3.1 CC. Como se sabe, la interpretación de los convenios debe hacerse acudiendo a su interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes. La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas. La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras. La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras, sin que quepa la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable.

A la vista de cuanto antecede la STS examinada pone de relieve que: 1) La literalidad del convenio es clara, pues alude al *matrimonio* y a la *boda*; es decir, utiliza dos conceptos unívocos. 2) La Comisión Paritaria del Convenio tampoco abrió el permiso a supuestos diversos al de la unión conyugal. 3) Sistemáticamente, no aparece dato alguno a lo largo del convenio colectivo que ampare la interpretación del sindicato recurrente. 4) El convenio se limita a reflejar el permiso previsto en el artículo 37.3 a) ET, sin otro añadido que la fijación del momento exacto en el que puede comenzar a disfrutarse.

4. El segundo motivo de casación

En segundo término, el recurso denuncia la infracción del artículo 14 de la Constitución y jurisprudencia asociada, porque otorgar el permiso solo a quien opta por unirse en matrimonio implica un trato desigual respecto de quienes forman pareja de hecho u otros tipos de unión.

Sin embargo, lo cierto es que la diferencia de tratamiento normativo entre las personas unidas en matrimonio y quienes conviven maritalmente de hecho, en tanto que resultan realidades diferentes y no equivalentes (STC 184/1990), es perfectamente compatible con el principio de igualdad del artículo 14 CE (SSTC 68/1994 y 140/2005; entre otras). La doctrina constitucional es muy clara al respecto:

- No son incompatibles con el art. 39.1 CE, ni tampoco con el principio de igualdad, las medidas de los poderes públicos que otorgan un trato distinto y más favorable a la unión familiar que a otras unidades convivenciales^[11].
- Siendo el derecho a contraer matrimonio un derecho constitucional, cabe concluir que el legislador puede, en principio, establecer diferencias de tratamiento entre la unión matrimonial y la puramente fáctica^[12].

Siguiendo su premisa metodológica de los últimos tiempos, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo realiza una especie de “test de género” a la regulación cuestionada, por si la misma pudiera resultar directa o indirectamente discriminatoria para el colectivo femenino. El resultado es, por descontado, negativo y la objeción de inconstitucionalidad (que se extendería a lo previsto por el propio legislador, como queda expuesto) también queda superada^[13].

Finalmente (de la mano del ATC 12 febrero 2019) se revisa la doctrina constitucional para reforzar la conclusión alcanzada, porque: 1º) El principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. 2) Solo está proscrita la desigualdad entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca una justificación objetiva y razonable. 3) El principio de igualdad veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios, carentes de una justificación razonable o que produzcan resultados excesivamente gravosos o desmedidos. 4) Los matrimonios y las parejas de hecho no son situaciones iguales, ni en el plano constitucional, ni en el legal.

5. El tercer motivo del recurso

El tercer motivo del recurso denuncia infracción de la doctrina contenida en diversas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia.

Se trata de alegato destinado al fracaso y que apenas ocupa la atención del Tribunal Supremo. Si no estamos ante jurisprudencia en sentido estricto, tampoco cabe su alegación para censurar la SAN recurrida.

6. El Voto Particular

La tesis disidente^[14] recuerda que los modelos de familia admitidos en nuestro Derecho han ido ampliándose y que la doctrina constitucional exige que los hijos sean equiparados en derechos, sea cual fuere el tipo de aquélla en que hayan nacido. Recuerda que respecto de otras instituciones (tipos delictivos, impuestos, arrendamientos urbanos, pensión de viudedad, violencia de género, etc.) existen normas equiparadoras o moduladoras de derechos. Y si en nuestro caso la norma es inexistente, lo que procede es realizar una interpretación extensiva.

La existencia de regulaciones autonómicas sobre requisitos y formalidades para constitución de parejas de hecho confiere seguridad jurídica al otorgamiento del permiso. Curiosamente, el Voto invoca el mismo ATC de 12 febrero 2019 que la sentencia mayoritaria^[15] para destacar el pasaje conforme al cual “no serán necesariamente incompatibles con el artículo 39.1 CE, ni tampoco con el principio de igualdad, las medidas de los poderes públicos que otorgan un trato distinto y más favorable a la unión familiar que a otras unidades convivenciales, ni aquellas otras medidas que favorezcan el ejercicio del derecho constitucional a contraer matrimonio (art. 32.1 CE), siempre, claro es, que con ello no se coarte ni se dificulte irrazonablemente al hombre y la mujer que decidan convivir more uxorio’ (STC 184/1990, FJ 2)”.

Concluye que, en el permiso litigioso, la diferencia de tratamiento entre la unión matrimonial y la unión de hecho no tiene sustento en ninguna justificación objetiva y razonable y produce un resultado gravoso cuando se opta por una unión familiar de hecho o fáctica que no es la unión matrimonial. Las previsiones del convenio colectivo en cuestión a favor de la igualdad y proscripción de la discriminación aparecen como referentes sistemáticos en favor de la tesis acogida.

IX. Apunte final

Si se permite la simplificación, podría decirse que la STS estudiada es un buen resumen de la situación presente, mientras que su Voto Particular aparece como anticipo del futuro. Seguro que toda persona interesada en estos temas encuentra motivos para sumarse a una u otra tesis, en ocasiones sin acertar a comprender cómo puede sostenerse la opuesta. Si se permite la ocurrencia, no descartemos que ambas posiciones sean correctas; la una, por ortodoxa y ceñida a las normas vigentes; la otra, por flexible y atenta a las demandas sociales.

Puesto que la jurisprudencia, tanto constitucional cuanto ordinaria, no parece que vaya a alterar su conocida posición (matrimonio y parejas de hecho son instituciones diversas, de modo que no cabe su contraste a fin de detectar eventuales

discriminaciones), ha llegado el momento de preguntar al legislador cuándo piensa abandonar su pasividad y abordar un tema que socialmente aparece demandado.

Lo que sucede es que mientras el legislador se decide a ello, también los convenios colectivos tienen también la responsabilidad de acomodar las instituciones a la realidad social actual. La STS recién comentada constituye un acicate para que aborden esa tarea; mientras no se decidan a ello, la situación de quienes constituyen parejas no matrimoniales es la de inexistencia desde la perspectiva del disfrute de un permiso remunerado para atender los desafíos personales y sociales que su nacimiento comporta.

Referencias:

1. [^] *De hecho sería legítimo afirmar que se está más bien ante período de naturaleza vacacional que ante permiso verdadero.*
2. [^] *La primera referencia al período de duración del permiso por matrimonio la encontramos en la Ordenanza Laboral de RENFE (O.M. de 29 de septiembre de 1944), cuyo art. 151 preveía un período de “al menos ocho días”.*
3. [^] *Por aplicación de la disposición adicional 1ª de la Ley 13/2005, de 1 de julio, de reforma del Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, cabe entender que la referencia al matrimonio contenida en el art. 37.3.a) ET se extiende a cualquier matrimonio que pueda celebrarse al amparo de la normativa en vigor, incluyendo por tanto a los del mismo sexo.*
4. [^] *A su tenor “Los miembros de la pareja de hecho que cumplan las condiciones que legalmente se establecen al efecto, o se establezcan a futuro, en el ámbito estatal y/o autonómico, tendrán la misma consideración que los cónyuges que forman parte del matrimonio, a efectos del disfrute del apartado b) del artículo 58. Permisos retribuidos, recogido en el III convenio colectivo de Correos [...] Se entenderá por pareja de hecho, la unión estable de dos personas que convivan de forma libre, pública y notoria, en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su opción sexual y cuya acreditación, como tal, sea presentada ante las Unidades de Recursos Humanos de la Compañía mediante la aportación de los siguientes documentos: Certificación de la inscripción en el Registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma correspondiente o del Municipio de residencia del empleado en el supuesto de no haber registro autonómico.- En ausencia de ambos y, previa comprobación de la inexistencia de los anteriores registros, mediante la presentación de la escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho.- Asimismo, las partes hacen constar expresamente que este Acuerdo será de aplicación desde la fecha de su firma hasta que pierda su vigencia el III Convenio Colectivo de Correos y/o el Acuerdo General 2009-2013 de regulación de las condiciones de trabajo del personal de Correos, en sus respectivos ámbitos laboral y funcional, o hasta que se apruebe una legislación de aplicación general en todo el Estado, situación ésta en la que ambas partes se comprometen a reunirse para revisar en lo que resulte necesario el presente Acuerdo”.*

5. ^ *Conforme al mismo “Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”.*
6. ^ *Con arreglo al mismo, “Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas”.*
7. ^ *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*
8. ^ *Si bien dicha extensión debe realizarse explícitamente, ya que si la cláusula prevé el permiso para el “caso de matrimonio”, no pueden entenderse comprendidas las parejas de hecho ni los nuevos modelos de convivencia familiar continuada y de género, distintos al de las uniones matrimoniales.*
9. ^ *Un hipotético abuso de derecho también puede darse si las mismas personas se unen en matrimonio y divorcian sucesiva y repetidamente. Ello, al margen de que se trate de hipótesis realmente muy improbables y, en todo caso, marginales.*
10. ^ *Así lo expone el apartado Tercero del VP que, recordemos, está redactado por quien inicialmente era la Ponente del tema.*
11. ^ *SSTC 184/1990; 31/1991 y 29/1992, entre otras.*
12. ^ *SSTC 184/1990 y 66/1994.*
13. ^ *Razona la sentencia que, admitida la posibilidad de contraer matrimonio entre personas del mismo sexo, no se vislumbra infracción del principio de igualdad entre mujeres y hombres por el hecho de que, legal o convencionalmente, se prevean permisos retribuidos por la celebración de matrimonio y por la de otros tipos de uniones.*
14. ^ *Resulta inevitable subrayar que aparece suscrita por tres integrantes del Pleno del Tribunal y que se trata de Magistradas.*
15. ^ *En él se sostiene que “El presupuesto para la aplicación del mandato contenido en el artículo 14 CE, no obstante, no concurre en el presente supuesto: los matrimonios y las parejas de hecho no son situaciones iguales. No lo son en el plano constitucional (art. 32 CE), ni tampoco en el plano legal”. “Siendo el derecho a contraer matrimonio un derecho constitucional, el legislador puede establecer diferencias de tratamiento entre la unión matrimonial y la puramente fáctica, concluyéndose que ‘la diferencia de trato en la pensión de viudedad entre cónyuges y quienes conviven de hecho sin que nada les impida contraer matrimonio no es arbitraria o carente de fundamento’ (STC 184/1990, FJ 3), ni resulta discriminatoria desde la perspectiva del artículo 14 CE”.*