

UN EJERCICIO INTELECTUAL SOBRE FALLECIMIENTO DE EMPLEADO Y VACACIONES NO DISFRUTADAS*

*Ángel Carrasco Perera***
Catedrático de Derecho civil
Centro de Estudios de Consumo
Universidad de Castilla-La Mancha

Fecha de publicación: 10 de junio de 2018

El caso

No soy laboralista ni tengo interés particular en la resolución de este caso. Pero me ha llamado la atención como jurista, porque su intrincada complejidad abre espacio para ejercicios de entrenamiento intelectual que son convenientes en una vida de rutina profesional y de casos fáciles.

El Abogado General Bot del TJUE (*Bauer y Brosson*) acaba de proponer en su opinión expuesta al tribunal que la viuda y heredera de un trabajador fallecido tiene derecho a compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el cónyuge antes del fallecimiento, derecho que pasa a formar parte del caudal hereditario. Desde esta forma la jurisprudencia de los tribunales alemanes *a quo*, según la cual el derecho a vacaciones del difunto se extingue por el fallecimiento, y no puede convertirse en un derecho a compensación económica ni integrarse en la herencia. La decisión del AG se apoya en la STJUE *Bollacke*, que, sin referirse a la cuestión hereditaria, había sostenido que este derecho de compensación existía en favor de la viuda del empleado fallecido y que ésta era la interpretación procedente del art. 7 de la Directiva 2003/88. Este precepto obliga a los Estados miembros a reconocer al trabajador por cuenta ajena un período de, al menos, cuatro semanas de vacaciones retribuidas. En el apartado 2 se aclara que este período mínimo no podrá ser sustituido por una compensación financiera “excepto en caso de conclusión de la relación laboral”.

* Trabajo realizado en el marco de la Ayuda del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia (Subprograma Estatal de Generación de Conocimiento) del Ministerio de Economía y Competitividad, otorgada al Grupo de investigación y Centro de investigación CESCO, Mantenimiento y consolidación de una estructura de investigación dedicada al Derecho de consumo, de la UCLM, ref. DER2014- 56016-P, del que soy investigador principal.

** ORCID ID: 0000-0003-3622-2791



No me interesa si existe normativa de desarrollo en España sobre este extremo, ni tampoco cuál sea la posición de los tribunales españoles, dados los limitados fines de este trabajo.

El análisis

1. Como el parecer del AG tiene por objeto la heredabilidad de esta compensación, y, a pesar del silencio de la sentencia, igualmente se plantea de hecho en tales términos en el caso *Bollacke*, vamos a suponer, pues, porque no puede ser de otra forma, que el crédito del trabajador fallecido, crédito que ingresó en su herencia, *nace en su cabeza antes del fallecimiento*.
2. La cuestión es fácil si, como se sugiere en el caso *Bollacke*, el trabajador fallecido tenía acumulados históricamente períodos vacacionales no consumidos ni compensados (*vacaciones pasadas*). En este caso, el crédito de sustitución nació indudablemente en vida del trabajador por los períodos pasados, e indudablemente se transfiere por vía hereditaria. ¿Pero qué crédito de sustitución? No el del art. 7.2 de la Directiva, pues el contrato subsistía cuando tales períodos ocurrieron. Debe tratarse, pues, de una indemnización por incumplimiento de contrato, que, en cualquier caso, también es heredable y que debe tener un componente adicional de daño no patrimonial.
3. De acuerdo con lo presupuesto en 1), no podía haber nacido el crédito compensatorio del art. 7.2 de la Directiva como un *crédito fundado en un derecho patrimonial* después de su muerte -ni tan siquiera un “segundo lógico” después de su muerte-, pues el contrato de trabajo se extingue en todo caso con la muerte del trabajador y ya no pueden nacer derechos nuevos, derivados de este contrato, *en cabeza de sus herederos*, que, en cualquier caso, tampoco serían derechos hereditarios.
4. La única forma de que el crédito vacacional compensatorio pudiera pertenecer a la viuda sin ser un crédito hereditario sería la de considerar que la viuda *sufre un daño propio de tipo moral* (no patrimonial: ella no es el titular *post mortem* de derechos laborales nuevos) por la privación del disfrute vacacional que, se supone, compartiría con su marido. Pero este concepto no es indemnizable por la empresa. Porque si bien la viuda puede tener un interés no patrimonial en el disfrute frustrado, la frustración no es imputable a conducta antijurídica de la empresa, única forma -como indemnización por daño- en que la “compensación” del art. 7 de la Directiva hubiera podido residenciarse en alguien distinto del trabajador (vivo o muerto). De hecho, la cosa es así aunque la viuda sufriera una especie de *Frustrationschaden* resultantes de que ya había pagado los billetes de avión y adelantado otros costes no recuperables. Porque, y esto es lo segundo decisivo, *la expectativa placentera de la esposa no es el*



bien jurídico que tutela la obligación contractual del art. 7 de la Directiva. En otros términos, la empresa no tiene que poner *especial cuidado como deudor contractual* en hacer posibles y placenteras las vacaciones de un tercero que no es su acreedor contractual. Y la cosa es tanto más estupenda cuanto el resultado sería el mismo, aunque el fallecimiento del empleado se hubiese producido por una enfermedad profesional (no común) o por un accidente de trabajo para cuya evitación la empresa no había empleado la diligencia debida. Todo ello, en este segundo caso, sin perjuicio del daño moral de la viuda por *fallecimiento* de su consorte, pero no por la frustración vacacional, que no se indemniza ni siquiera como daño derivado.

5. Vamos, pues, a la sustancia del problema. El crédito en cuestión, según la jurisprudencia comunitaria, es heredable. Pero para que tal cosa ocurra ha de haber nacido al menos un segundo lógico antes de la muerte del empleado, pues de otra forma no se integraría en su patrimonio. Si, por el contrario, naciera un segundo lógico después del fallecimiento, y supuesto ya que no puede tratarse de un daño moral personal de la viuda, este crédito tendría que pasar directamente a sus allegados o herederos sin hallarse, no obstante, integrado en la masa de la herencia: un crédito directo inter vivos contra el empleador, a modo de un seguro para caso de muerte. Mas estamos seguros que tampoco éste es el caso ni existe un mecanismo jurídico para causalizar este traspaso patrimonial directo.
6. Por tanto, el crédito nace en cabeza del empleado, como poco un segundo lógico antes de su fallecimiento, y pasa en consecuencia a su herencia. ¿Pero qué crédito es éste? No es el crédito al salario futuro, pues éste no nace del contrato, sino de la prestación laboral efectiva sucesiva, ya que se trata de una relación sinalagmática de tracto sucesivo. Es evidente que el trabajador que firma hoy el contrato no adquiere ya un crédito al salario del mes próximo. Con todo, sí es una expectativa de derecho, que está suficientemente caracterizada porque el fundamento de su existencia es un contrato ya celebrado del que nacerán eventualmente los créditos laborales futuros, y que es cedible. ¿Pero de qué es esta expectativa? Acaso del disfrute vacacional, allá cuando toque disfrutarlo. Pero esta expectativa *in specie* no se integra en la herencia, porque se trata de un derecho *in fieri* de naturaleza personalísima: nadie puede disfrutar las vacaciones no disfrutadas por el empleado fallecido. Se trataría de uno de esos derechos personalísimos que se extinguen por la muerte, a que se refiere el art. 659 Código Civil.
7. El crédito futuro y condicionado que adquiere el trabajador en el momento de empezar cada período anual y que podría integrarse en su herencia es el que se define en el art. 7.2 de la Directiva 2003/88: el derecho a una compensación financiera cuando (antes del disfrute) se hubiera extinguido la relación laboral.



8. Pongamos que el contrato laboral comienza el 1 de enero, las vacaciones mensuales están negociadas para el mes de mayo. El 30 de abril desiste el empleado o es despedido. El ex empleado tiene un derecho a compensación proporcional al tiempo efectivamente trabajado dentro del año de referencia. Ello es así, aunque el trabajador fallezca el 1 de mayo. Su derecho a la compensación vacacional proporcional ya estaba incorporado a su patrimonio (y a su herencia, luego). Si el trabajador falleciera el 31 de mayo, después de haber disfrutado todo su tiempo vacacional (un mes), la empresa no podría reclamar de sus herederos la restitución en dinero de la parte proporcional en exceso disfrutada, porque su período de trabajo en la empresa se ha limitado a cinco meses. También aquí el crédito está incorporado y consumado en el patrimonio del trabajador.

9. Un inciso. ¿Qué objetivo cumple la imposición legal de vacaciones laborales obligatorias y retribuidas? Todo el mundo entiende que la ratio de la prescripción es la de permitir que el empleado disfrute de descanso y pueda dedicarse durante el tiempo vacacional a otras amenidades de la vida de cuya existencia depende que el trabajo no devenga brutal esclavitud. Observemos que la compensación sustitutiva tiene como objetivo compensar al trabajador por el tiempo de disfrute perdido, pero no a compensar a terceros (su viuda) por el hecho de que el trabajador no haya disfrutado del período vacacional

10. La consideración anterior, no por obvia, es menos significativa. Para el sujeto fallecido no es preciso otro descanso que el descanso *eterno* de que ya goza, ni puede entregarse en el otro mundo a las amenidades de la vida en la tierra. Si releemos el art. 7 de la Directiva en su conjunto, habremos de concluir que el derecho compensatorio es un *Ersatz*, un subrogado, del derecho vacacional en especie. Tiene que ser posible en abstracto un disfrute en especie para que la compensación sustitutoria proceda. Fijémonos en la radical diversidad de estos dos casos. Primero, el trabajador es despedido el 30 de abril; tiene derecho proporcionalmente a “descansar”, y de ahí la compensación sustitutiva. Segundo, el trabajador no ha sido despedido, sino que fallece el 30 de abril; en este caso no hay nada durante el mes de mayo de lo cual la retribución del art. 7.2 de la Directiva pudiera officiar como compensación sustitutiva.

11. Lo complicamos un poco más. El trabajador es despedido el 30 de abril y fallece por causa natural el 1 de mayo. Se dirá que aquí tampoco hay razón de descansar en mayo, por lo que tampoco tendría sentido la compensación proporcional en dinero. Pero sería un error. Cuando un derecho se incorpora definitivamente a un patrimonio, no puede dejar de pertenecer a su titular, aunque se den posteriormente causas objetivas que de



haber ocurrido antes hubieran impedido la constitución del derecho. De otra forma, los ciudadanos estaríamos insoportablemente sujetos a todo riesgo, e indefinidamente, del Derecho transitorio. Cuando la compensación del art. 7.2 de la Directiva se halle ya integrada en el patrimonio del sujeto, el derecho se hace inmune a toda contingencia posterior. No sería así si la compensación se pagara “por días”. Mas no es el caso, como prueba claramente el art. 7.2 de la Directiva: la relación laboral se ha extinguido antes del disfrute del período vacacional y nace un derecho a compensación por la cantidad alzada correspondiente. En mi opinión, se produce la misma situación que contempla el inciso segundo del art. 1806 Código Civil: “se pagará el importe total del plazo que durante su vida hubiera empezado a correr”.

12. El crédito que nace en cabeza del empleado es un crédito futuro contingente y condicional a una compensación sustitutoria, proporcional al tiempo trabajado, siendo el hecho condicionante que la relación laboral se extinga antes de que se devengue el período de descanso vacacional. *Pero la muerte del trabajador no puede estar puesta en condición.* Si el fallecimiento se produjera con anterioridad, el trabajador *no estaría vivo durante el primer segundo lógico* del período en el que hubiera debido disfrutar del descanso vacacional. No existiendo, pues, el supuesto base del art. 7.1 de la Directiva, no puede generarse su subrogado económico del art. 7.2.
13. En realidad, la cosa es aún más simple. Igual que ocurre con la *indemnización por causa de muerte*, crédito que no puede pertenecer a la herencia del fallecido, porque nace un microsegundo después de su fallecimiento, la compensación del art. 7.2 nacería en nuestro caso un microsegundo después de que el trabajador (hasta ahora en activo) hubiera fallecido, que es el mismo microsegundo posterior a la muerte en que se extingue la relación laboral. Es técnicamente imposible que este crédito pueda pertenecer a la herencia, ni hay forma de que el fallecido adquiriera derecho alguno justo después de su fallecimiento.
14. Por cierto, si existiera el derecho discutido, en los términos en los que es reconocido por la jurisprudencia europea, este derecho sería ganancial, si éste fuera el régimen económico del matrimonio afectado. Aunque el *crédito laboral* como tal no pueda ser común, ni tampoco el disfrute vacacional en especie, sí lo sería cualquier tipo de emolumento económico que hubiera de pagar el empleador. Aunque la cantidad se pagara después de disuelto el matrimonio, el pago como tal sería de un crédito ganancial.
15. *En consecuencia: la viuda del trabajador en activo que fallece sin haber disfrutado aún su tiempo vacacional no tiene derecho, ni como viuda ni como heredera, a la compensación sustitutiva del art. 7.2 de la Directiva.*



*Centro de Estudios de
Consumo*

PUBLICACIONES JURÍDICAS
<http://centrodeestudiosdeconsumo.com>

Sé que esta propuesta es antisocial. Pero nadie se lleve a susto. La jurisprudencia del TJUE no va a cambiar por lo que yo diga. Hay que temer poco que la verdad acabe resultando socialmente dañina.