

Compensación por vacaciones no disfrutadas y concurso: crédito salarial y con privilegio general.

Juan Martínez Moya

Magistrado del Tribunal Supremo.

Resumen: La sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo sentencia 490/2026 de 31 de marzo afronta la cuestión consistente en cómo ha de clasificarse, en el concurso de acreedores, el crédito laboral correspondiente a la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas por las personas trabajadoras.

Palabras clave: Vacaciones. Concurso de acreedores. Clasificación de créditos. Salario.

Abstract: Le jugement de la Chambre civile de la Cour suprême, arrêt 490/2026 du 31 mars du 31 mars, traite de la question de la manière dont le crédit d'emploi correspondant à la compensation financière pour les vacances (congés) non pris par les travailleurs doit être classé dans la procédure d'insolvabilité.

Keywords: Vacances. Procédures d'insolvabilité. Classification des créances des travailleurs. Salaire.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00732

ECLIS: ECLI:ES:TS:2026:1448

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

Decía el profesor Montoya Melgar que «la naturaleza y entidad de los créditos laborales (y, por tanto, la consiguiente responsabilidad del deudor y, en su caso, del FOGASA) es cuestión que regula la legislación laboral sustantiva, y no la concursal»^[1].

Esta premisa metodológica sobre aplicación de la norma en el contexto concursal explica, a modo de cápsula, la doctrina establecida en la sentencia seleccionada para este breve comentario.

Se trata de la sentencia núm. 490/2026 de 31 de marzo de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, recaída en el recurso de casación que da respuesta a la calificación, en orden a su clasificación, del crédito laboral correspondiente a la

compensación económica por las vacaciones no disfrutadas por los trabajadores. La resolución judicial determina su naturaleza salarial poniendo su mirada en la legislación laboral, y en el modo como ha sido interpretado las vacaciones por la jurisprudencia de la Sala Social y la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La utilidad e interés de esta sentencia debe ser destacada, entre otras razones, porque vuelve a poner en evidencia la interacción de la institución del concurso y las relaciones laborales. Nos da argumentos para reafirmar la existencia de un Derecho laboral concursal. Corrobora la vigencia de la ya clásica triple incidencia del concurso: sobre los contratos de trabajo; los créditos salariales y que la determinación del «juez natural» deje de ser el juez de lo social y pase a serlo el juez de concurso [2]. Esta vez la controversia se focaliza en la cuestión previa sobre la que intelectualmente debe operar el juez civil (en sentido amplio) para fijar la naturaleza (salarial o indemnizatoria) de un crédito laboral.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Civil

Número de resolución y fecha: STS 490/2026, de 31 de marzo.

Número de recurso o procedimiento: Recurso de casación 1360/2024

ECLI:ES:TS:2026:1448

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excm. Sra. Dña. Nuria Auxiliadora Orellana Cano.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El *quid iuris* consiste en aclarar cómo ha de clasificarse el crédito laboral correspondiente a la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas por los trabajadores.

En el contexto de un incidente concursal, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), inicialmente, en demanda y, tras ser desestimada ésta, en apelación, pretendía la clasificación como créditos salariales con privilegio general los reconocidos a los trabajadores por vacaciones no disfrutadas. Tanto el órgano judicial de instancia (Juzgado de Primera Instancia con competencia Mercantil –hoy Tribunal de Instancia, sección mercantil–), como la Audiencia Provincial rechazaron esa pretensión del FOGASA al negarles carácter salarial a tales retribuciones, calificándolas de indemnizaciones no comprendidas en las excepciones del artículo 280.1.º del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal (en adelante, TRLC).

La sentencia de primera instancia reconoció el crédito por una indemnización laboral en una parte como privilegiado general (12.517,01 euros) y en otra parte como contingente (747,02 euros). Y desestimó la pretensión de que se reconocieran las cantidades correspondientes a las vacaciones no disfrutadas adeudadas a los trabajadores como créditos con privilegio general.

La sentencia recaída en apelación, confirmó la de instancia, precisando que «La Sala considera que no merece que se haga reproche alguno a la interpretación que se realiza en la sentencia pues según el artículo 269. 2 del TRLC no cabe admitir ningún privilegio o preferencia no reconocido por la Ley por lo que el precepto ha de ser de interpretación restrictiva para solo permitir aquellos que la ley reconoce».

IV. Posición de las partes

1. Posición del FOGASA (parte demandante, recurrente en apelación y en casación)

El Abogado del Estado, en representación del FOGASA, sostiene que la compensación económica por vacaciones no disfrutadas remunera un período de descanso legalmente computable como tiempo de trabajo y, por ello, participa de naturaleza salarial.

El único motivo único del recurso de casación centra la problemática en torno a la naturaleza de la indemnización por vacaciones no disfrutadas, discrepando de lo decidido en la sentencia recurrida dictada por la Audiencia Provincial que declaró que esas cantidades tienen una naturaleza claramente resarcitoria, y que esta indemnización no puede incluirse dentro de las excepciones a los conceptos puramente salariales que se contemplan en el artículo 280.1 TRLC».

El recurso refuerza esta tesis mediante argumentos traídos: a) de la jurisprudencia social (STS 3453/2006, de 24 de abril rcud 112/2005); b) de Seguridad Social alusivos a la cotización (art. 147.1.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS), afirma que estas indemnizaciones se incluyen en el cómputo de la base de cotización, lo que implica atribuirles una naturaleza salarial, y en el mismo sentido, el artículo 28 de la Orden PCM 74/2023, de 30 de enero; y c) y tributarios, sobre el tratamiento fiscal de este concepto, conforme al artículo 17.1 de la Ley 35/2006 y la Consulta Vinculante V0577-21, de 11 de marzo, en el sentido de que estas indemnización son rendimientos de trabajo y están sujetas a retención tributaria.

2. Posición de la administración (parte demandada, no personada en el recurso de casación)

La administración concursal, cuya tesis acogieron las instancias, defendió por el contrario que la cantidad reclamada tenía naturaleza resarcitoria, derivada de la imposibilidad de disfrutar materialmente las vacaciones una vez extinguida la relación laboral. Según este planteamiento, al no tratarse de salario en sentido estricto ni hallarse expresamente incluida entre las excepciones previstas en el artículo 280.1 TRLC, debía mantenerse su calificación como crédito ordinario.

V. Normativa aplicable al caso

Varios niveles normativos convergen:

[1] *Normativa nacional.*

*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.

Artículo 26. Del salario: «1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo».

«Artículo 38. Vacaciones anuales.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.»

*Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.

Artículo 280. Créditos con privilegio general.

«Son créditos con privilegio general:

1.º Los créditos anteriores a la declaración de concurso por salarios que no tengan la consideración de créditos contra la masa ni reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago; por indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional; y por los capitales coste de seguridad social de los que sea legalmente responsable el concursado y los recargos sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral devengadas con anterioridad a la declaración de concurso.»

[2] *Derecho 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, en su artículo 7, que regula las vacaciones anuales, establece:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral».

[3] *Normativa internacional.*

Convenio 132 de la OIT. Instrumento de Ratificación del Convenio número 132 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970).

«Artículo 11. Toda persona empleada que hubiere completado un período mínimo de servicios que corresponda al que se requiera, de acuerdo con el párrafo 1 del artículo 5 del presente Convenio, tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente.»

VI. Doctrina básica

En el contexto litigioso de un incidente concursal, la sentencia de la Sala de lo Civil del TS estima el recurso del FOGASA y declara que la compensación económica por vacaciones no disfrutadas tiene naturaleza salarial.

En consecuencia, cuando el crédito es anterior a la declaración de concurso, debe calificarse como crédito concursal con privilegio general conforme al artículo 280.1.º TRLC.

El derecho a vacaciones y su retribución forman parte de un único derecho de contenido salarial, de modo que su sustitución por una compensación económica, cuando no han podido disfrutarse, no altera esa naturaleza salarial ni su correspondiente clasificación concursal.

La jurisprudencia civil aplica la jurisprudencia social recaída en la materia, en el contexto de la doctrina emanada del TJUE y del artículo 11 del Convenio 132 de la OIT.

VII. Parte dispositiva

1.º - Pronunciamiento principal:

Se estima interpuesto por el FOGASA. Se casa la sentencia dictada en apelación, revocándola y modificando la sentencia dictada por el Juzgado de Primera Instancia

núm. 2 y Mercantil recaída en el incidente concursal en el sentido de estimar la demanda presentada por el FOGASA frente a la empresa concursada y la administración concursal, y acordar que los créditos por la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas correspondiente a los trabajadores afectados se clasifican como créditos con privilegio general del artículo 280.1.º TRLC.

2.º - Pronunciamiento accesorio.

No se imponen a ninguna de las partes las costas del recurso de casación ni las de la segunda instancia.

VIII. Pasajes decisivos

Fundamento de Derecho Segundo

[...]

4. La naturaleza salarial de la compensación por vacaciones no disfrutadas.

Expuesta la regulación y finalidad de esta compensación económica por las vacaciones no disfrutadas a la extinción de la relación laboral, hemos de analizar si tiene una naturaleza salarial, como sostiene el FOGASA, o participa de una naturaleza retributiva, como sostiene la sentencia recurrida.

Sobre la consideración salarial de la retribución de las vacaciones se pronunció la Sala 4.ª de este *Tribunal Supremo en la sentencia de 9 de marzo de 2005 (recurso 6537/2003)*. Las consideró «retribuidas como si fueran tiempo de trabajo aunque no lo sea de trabajo efectivo sino de descanso necesario».

En igual sentido, la Sala 4.ª del Tribunal Supremo considera salarial la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas. A efectos del artículo 42.2 ET (responsabilidad de los contratistas), esa Sala tiene una jurisprudencia consolidada sobre la naturaleza salarial de la retribución correspondiente al concepto «vacaciones» (*sentencias de 20 de mayo de 1998 [recurso 3202/97], de 9 de julio de 2002 [recurso 2175/01], de 23 de diciembre de 2004 [rec. 4525/03] y de 9 de marzo de 2005 [recurso 6537/2003]*). En este sentido, la citada *sentencia de 23 de diciembre de 2004 (recurso 4525/2003)*

[...]

«5. La aplicación al caso de la jurisprudencia laboral: el carácter privilegiado del crédito.

Por tanto, debemos atender a la naturaleza salarial de la compensación económica a la que tiene derecho el trabajador por las vacaciones no retribuidas para determinar la clasificación del crédito. Y al no resultar controvertido su calificación como anteriores a la declaración de concurso y por tanto concursales, los créditos por tal concepto –en los que se ha subrogado el FOGASA– deben clasificarse como créditos con privilegio general del artículo 280.1.º TRLC, incluidos en el primer inciso del precepto:

«los créditos anteriores a la declaración de concurso por salarios que no tengan la consideración de créditos contra la masa ni reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago».

La tesis de la Audiencia Provincial para desestimar el carácter privilegiado de los créditos no es correcta, porque en lugar de apreciar su naturaleza salarial, razonó que no podía incluirse en las indemnizaciones por la extinción del contrato, los capitales coste y los recargos que también recoge el artículo 281.1.º TRLC, y que el artículo 269.2 TRLC no admite ningún privilegio o preferencia no reconocido por la ley. En este caso, el privilegio deriva del carácter salarial que tiene la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas a la extinción del contrato.»

IX. Comentario

1. La STS (Civil) 490/2026, de 31 de marzo que da pie a este comentario revive el viejo problema doctrinal de la naturaleza jurídica de las cantidades percibidas por el trabajador durante el ejercicio del derecho a vacaciones. Una cuestión que trasciende a lo puramente teórica por sus evidentes y enormes repercusiones prácticas. Por ejemplo, cómo cotizar a la Seguridad Social, qué repercusiones produce en las indemnizaciones por despido o extinción del contrato y también en los salarios de tramitación. Y en la situación enjuiciada, tratándose del contexto de un proceso concursal, la compensación económica reconocida a los trabajadores fijos discontinuos afectados impacta directamente en cómo clasificar ese crédito laboral, la traducción práctica del conflicto estriba, vía subrogación por el FOGSA de ese crédito ya satisfecho, en la jerarquía de rango y pago para su completa satisfacción en un proceso concursal.

Como nos recuerda Charro Baena, la calificación de la naturaleza jurídica de la retribución vacacional se vio sometida a dos posturas doctrinales contrarias. Aquella que afirma el carácter asistencial de la remuneración vacacional, y aquella otra que se inclina, por el contrario, a su carácter salarial. La configuración de la remuneración vacacional en un sentido u otro en un principio nos llevaba a distinguir dos líneas conceptuales. De un lado el derecho unitario de contenido complejo que incluye la interrupción de la prestación laboral y el mantenimiento del crédito laboral, si consideramos la remuneración vacacional como parte del salario; y de otro lado un derecho múltiple articulado por dos instrumentos jurídicos convergentes, pero distintos derecho privado a la interrupción de la prestación salarial y derecho público a exigir de la Entidad Gestora el crédito vacacional, en aquellas legislaciones en las que la remuneración vacacional se instrumenta como prestación de la Seguridad Social.^[3]

En la actualidad, la teoría salarial (salario diferido) es la que aparece con nitidez en nuestra legislación nacional (art. 26.1 y 38 ET, antes transcritos), lo que viene fuertemente reforzado por la normativa de la Unión Europea, con la interpretación llevada a cabo por el TJUE, y también por el Convenio de la OIT 132. Ahora bien, conviene advertir. La doctrina del TJUE en materia de vacaciones, prolífica, en cierta medida discurre también en paralelo por un terreno de protección social provoca reflexiones acerca de si en determinados supuestos pueda tener cobertura desde la Seguridad Social.

2. El marco jurídico regulador de las vacaciones tiene un perímetro amplio y heterogéneo en su fuente de producción, compuesto por la legislación (incluida la constitucional) y las prácticas nacionales, el ordenamiento de la Unión europea y el internacional, fundamentalmente encarnado en el convenio 132 de la OIT (ratificado por España el 16-6-72, BOE 5-7-74). En el nivel interno, el artículo 40.2 de la Const. pide a los poderes públicos que garanticen «el descanso necesario y las vacaciones anuales retribuidas». Ciñéndonos al régimen jurídico laboral, el artículo 38 del ET diseña el régimen jurídico de este descanso como «un periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica y cuya duración no será, en ningún caso, inferior a 30 días naturales». La Dir. 93/104 de 23 de noviembre, codificada con posterioridad por la Dir. 2003/88, de 4 de noviembre –norma que se ha convertido en uno de los pilares básicos de la dimensión social de Europa–, configura el régimen jurídico básico del derecho a las vacaciones (art. 7) ordenando a los Estados miembros la adopción de medidas necesarias que garanticen a todos los trabajadores: (a) la periodicidad anual de las vacaciones; (b) una duración mínima de cuatro semanas; (c) que ese descanso esté retribuido; (d) la garantía de disfrute efectivo al prohibir que las vacaciones anuales retribuidas se sustituyan por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral. Ahora bien, el precepto de la Directiva deja a los Estados miembros que la adopción de estas medidas se realice de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en el ámbito de las legislaciones y/o prácticas nacionales.^[4]

El TJUE ha declarado en múltiples ocasiones que el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas, en su condición de principio del Derecho social de la Unión, está expresamente reconocido en el artículo 31.2, de la Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6.1 del TUE reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (TJUE 8-1-12, Heimann y Toltschin C-229/11 y C-230/11, apartado 22 y jurisprudencia citada).

El alcance de este reconocimiento normativo y la interpretación que se lleva a cabo desde la Comisión Europea abre paso a una premisa de partida: estamos ante un sistema normativo entendido en un sentido amplio y complejo en su aplicación. Consecuencia de todo ello es que la articulación del derecho a vacaciones retribuidas, que parecía que venía asentándose sobre sólidas y consolidadas construcciones dogmáticas y doctrinales, está siendo seriamente cuestionada en los últimos años, sobre todo de la mano del TJUE (Sempere y Charro, 2009)^[5]

La Directiva (art. 7) contempla la garantía de disfrute efectivo del derecho a las vacaciones al prohibir que las vacaciones anuales retribuidas se sustituyan por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral. Ahora bien, aplicando el denominado «efecto útil» de las vacaciones, el TJUE ha ido matizando esta regla en circunstancias concretas.

El derecho a la compensación financiera se contempla como una excepción.

Para tener derecho a una compensación financiera son necesarias dos condiciones: 1. Que la relación laboral haya llegado a su fin, es decir, que haya concluido, por lo que, si el contrato no ha finalizado, no es posible pagar una compensación financiera. 2. Que el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que finalizó dicha relación. La Directiva no impone ninguna condición adicional, ni siquiera debe exigirse ninguna solicitud previa (TJUE 12-6-14, Gülay Bollacke, C-118/13; TJUE 20-7-16, Maschek C-341/15, STJUE de 25-11-21 Job Medium GmbH (C-233/20).

En cuanto al importe de la compensación financiera. La Directiva no determina cómo debe calcularse la compensación financiera por el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas. Ahora bien, el TJUE exige: 1. Que los Estados miembros garanticen que las condiciones establecidas por el Derecho nacional tienen en cuenta los límites derivados de la propia Directiva, y que la compensación financiera se calcule «de tal modo que el referido trabajador ocupe una situación comparable a aquélla en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral» (TJUE 20-2-09, Gerhard Schultz-Hoff y otros C-350/06 y C-520/06). 2. Que la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante las vacaciones anuales, resulta determinante para el cálculo de la compensación financiera en concepto de vacaciones anuales no disfrutadas al finalizar la relación laboral (TJUE 8-11-12, Heimann y Toltschin C-229/11 y C-230/11; 20-1-09, Schultz-Hoff y otros C-350/06 y C-520/06).

Por otra parte, si hay una jurisprudencia del TJUE relevante y consolidada, tanto en cifras y como en diversidad temática, es la que se refiere al derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Un compendio doctrinal sobre el régimen retributivo nos arroja el siguiente resultado:

– Objetivo. La obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (STJUE 16-3-06 C. D. Robinson-Steele (C-131/04 y C-257/04).

– El impacto de la doctrina del TJUE en la doctrina jurisprudencial: limitación del margen a la autonomía colectiva en esta materia. El TJUE ha precisado que todos los componentes de la retribución global inherentes a la condición personal y profesional

del trabajador deben mantenerse durante sus vacaciones anuales retribuidas. De este modo, debían mantenerse, en su caso, los complementos relacionados con su calidad de superior jerárquico, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales.

– Cuantía. Regla general. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el «artículo 7, párrafo 1, de la Directiva 2003/88» significa que, durante las vacaciones anuales en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria para dicho período de descanso (TJUE 20-1-09, Schultz-Hoff y otros C-350-06 y C-520/06, apartado 58, cit.

3. La STS (Civil) 490/2026, de 31 de marzo, para resolver la cuestión planteada sobre la naturaleza de un crédito laboral se atiende, con rigor, coherencia, y garantizando la unidad del sistema, a la legislación laboral y a la jurisprudencia de la sala social que la integra (art. 1.6 Código civil), así como a la doctrina del TJUE interpretando el artículo 7 de la Directiva. Para los efectos del contrato de trabajo y el convenio colectivo, el TRLC contiene reglas expresas (169 TRLC) sobre «Legislación aplicable». Sienta como regla general que «declarado el concurso, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido y la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se tramitarán por las reglas establecidas en esta Subsección cuando tengan carácter colectivo»; cuida, sin embargo, en el apartado 2 del citado precepto en precisar que en todo lo no previsto en esta Subsección se aplicará la legislación laboral..

No hay regla similar de remisión interpretativa a la legislación laboral con relación al impacto del concurso sobre créditos laborales (Capítulo III sobre clasificación de los créditos concursales, del Título V de la masa pasiva). Y esto es precisamente lo que hace la sentencia de la Sala de lo Civil del TS. Reconduce el debate al terreno de la calificación funcional del crédito desde el prisma del ordenamiento jurídico laboral. Repara en el criterio aislado de la Sala Cuarta del TS, 20 de mayo de 2014 (recurso 2201/2013) que hoy –añadimos aquí– se trae de manera descontextualizada, no solo ya a la vista de la abundante jurisprudencia del TJUE antes referida, sino porque no deja de ser, en realidad, un *obiter dictum*, puesto que en el asunto que resolvía se reconocía el abono de las vacaciones no disfrutadas por encontrarse el trabajador en situación de incapacidad temporal aunque no se hubiera prestado servicios ningún día en el año. Sea como fuere, en rigor, la cuestión no era si el crédito litigioso podía ser incorporado, por vía extensiva, al catálogo de supuestos expresamente mencionados junto a los salarios en el artículo 280.1 TRLC, sino si la propia partida discutida debía reputarse salarial en sentido técnico. Y proyecta la controversia en el marco del Derecho de la Unión y de la jurisprudencia nacional social.

La STS (Civil) de 31 de marzo de 2026, en definitiva, examina la calificación concursal del crédito derivado de la compensación económica por vacaciones no disfrutadas a la extinción de la relación laboral concluyendo que, cuando se trata de créditos anteriores a la declaración de concurso, su calificación correcta es la de créditos concursales con privilegio general, al amparo del artículo 280.1.º TRLC, en cuanto créditos por salarios pendientes de pago que no constituyen créditos contra la masa ni gozan de privilegio especial. Y destaca que el fundamento del privilegio no reside en su eventual carácter indemnizatorio, sino en su condición salarial, extensible también a los créditos en los que se haya subrogado el FOGASA. Queda añadir que el artículo 243 TRLC, tratándose de una acción del FOGASA, deja claro que «La subrogación del Fondo de Garantía de Salarios en la titularidad de cualesquiera créditos contra la masa o concursales no afectará al carácter y a la clasificación de esos créditos.»

X. Apunte final

La exposición de motivos de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, explicaba que los principios generales del sistema concursal español quedaban cimentados en la triple unidad *legal* (regulación en un solo texto de los aspectos materiales y procesales

del concurso), de *disciplina* (el concurso es un procedimiento unitario aplicable a cualquier persona) y de *procedimiento*^[6].

Ahora bien, Derecho Concursal y Derecho del Trabajo son disciplinas jurídicas que si bien interactúan e intervienen en el procedimiento concursal, no pueden llevarnos a confusiones conceptuales.

La pretensión relativa a la clasificación de créditos laborales en el concurso está reservada por la Ley Concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del concurso.

Con todo, la naturaleza y entidad de los créditos laborales es cuestión que regula la legislación laboral sustantiva, y no la concursal. Esta es, en definitiva, la doctrina que trasluce el método de interpretación (claramente sistemático) que nos recuerda la sentencia analizada.

Un recordatorio importante, útil y práctico, pues transmite un mensaje a los sujetos que operan el procedimiento concursal –llamada de atención muy directa, en el caso, a la administración concursal– acerca de tutela privilegiada del crédito laboral, que en el caso vienen adecuadamente interpretadas y reivindicadas por el FOGASA, tras la previa subrogación en ese crédito.

Referencias:

1. ^ MONTOYA MELGAR, A. *Derecho Laboral Concursal*. Civitas-Thomson Reuters. Primera edición, marzo 2013. Pág. 313.
2. ^ RÍOS SALMERON, B y DE LA PUEBLA PINILLA, A. «Los trabajadores y la nueva Ley Concursal» en *Nueva sociedad y Derecho del Trabajo* (dir.: E. BORRAJO DACRUZ), Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Ed. La Ley Madrid 2004, pág. 69.
3. ^ CHARRO BAENA, Pilar. *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral. Origen y evolución histórica, sistema normativo y configuración jurídica del mismo*. Colección Tesis Doctorales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Núm. 38 Madrid. 1993.
4. ^ MARTÍNEZ MOYA, J. *EU Labour and Employment Law. Interpretation by the Court Of Justice (ECJ)*. Volumen I / María Emilia Casas Baamonde (dir.), Ignacio García-Perrote Escartín (dir.), Román Gil Alburquerque (dir.), Adriano Gómez García-Bernal (dir.), Antonio Vicente Sempere Navarro (dir.), Vol. 1, 2025, ISBN 978-84-340-3103-6, págs. 761-799
5. ^ *Dato que confirma tal diagnóstico es la doctrina contenida en la sentencia del TJUE 29-11-17, King C-214/16 sobre aplazamiento ilimitado de vacaciones no disfrutadas declarando que es contraria la normativa nacional al ordenamiento de la Unión Europea que en caso de controversia entre un trabajador y su empresario a la hora de determinar si tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas obligue al trabajador a disfrutar sus vacaciones antes de saber si tiene derecho a que éstas se le retribuyan, así como aquella práctica o normativa nacional que impida a un trabajador aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones*
6. ^ RÍOS MESTRE, J.M. *Despido colectivo y concurso de acreedores*. Civitas. Thomson Reuters. Prólogo Alfredo Montoya Melgar. Madrid, 1ª edición 2012. Págs. 63 y 64.