

**Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera, Sentencia de 14
Dic. 2023, C-206/2022**

Ponente: Ziemele, Ineta.

LA LEY 321045/2023

ECLI: *EU:C:2023:984*

Casuismo relevante

VACACIONES. El derecho fundamental a vacaciones anuales retribuidas no se ve afectado cuando el trabajador tiene que estar en cuarentena durante unas vacaciones concedidas previamente por haber estado en contacto con una persona contagiada por Covid. La cuarentena impuesta por las autoridades públicas, aunque es imprevisible y no depende de la voluntad del empleado, no es un acontecimiento equiparable al de una incapacidad laboral. Por tanto, durante ese periodo se puede disponer del tiempo libre, descansar y no estar sometido a las directrices del empresario. No se puede obligar al empleador a posponer el período vacacional.

El TJUE declara que el Derecho de la Unión no exige que un empleado que haya tenido que guardar cuarentena durante sus vacaciones anuales retribuidas pueda aplazarlas.

En el asunto C-206/22,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al [artículo 267 TFUE](#), por el Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal de lo Laboral de Ludwigshafen am Rhein, Alemania), mediante resolución de 14 de febrero de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de marzo de 2022, en el procedimiento entre

TF

y

Sparkasse Südpfalz,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala, y los Sres. T. von Danwitz, P. G. Xuereb y A. Kumin y la Sra. I. Ziemele (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. P. Pikamäe;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sparkasse Südpfalz, por la Sra. K. Kapischke, el Sr. M. Sprenger y la Sra. K. Waterfeld;

- en nombre del Gobierno finlandés, por la Sra. M. Pere, en calidad de agente;

- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. B.-R. Killmann y la Sra. D. Recchia, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 4 de mayo de 2023;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del [artículo 7, apartado 1, de la 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 2003, L 299, p. 9), y del [artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) (en lo sucesivo, «Carta»).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre TF y su empleador, la Sparkasse Südpfalz, en relación con el aplazamiento de unos días de vacaciones anuales retribuidas concedidos a TF en un período que coincidió con su puesta en cuarentena tras un contacto con una persona infectada por el virus SARS-Cov-2.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. A tenor de los considerandos 4 y 5 de la [Directiva 2003/88](#):

«(4) La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

(5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. [...]»

4. El artículo 7 de esta Directiva, bajo el título «Vacaciones anuales», establece lo siguiente en su apartado 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.»

Derecho alemán

5. A tenor del artículo 7, apartado 3, de la Bundesurlaubsgesetz (Ley Federal sobre Vacaciones), de 8 de enero de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «BUrIG»):

«Las vacaciones deberán concederse y disfrutarse durante el año natural en curso. Solamente se permitirá aplazar las vacaciones al año natural siguiente cuando esté justificado por necesidades perentorias de la empresa o por motivos personales del trabajador. En caso de aplazamiento, las vacaciones deberán concederse y disfrutarse en los tres primeros meses del año natural siguiente. [...]»

6. El artículo 28, apartado 1, de la Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (Ley sobre la Prevención y Lucha contra Enfermedades Infecciosas en Seres Humanos) (en lo sucesivo, «Ley de Protección frente a Infecciones») prevé:

«En caso de detectarse que una persona está enferma, potencialmente enferma o infectada, o que es portadora del virus [...], la autoridad competente adoptará las medidas de protección necesarias [...] en la medida y durante el tiempo requeridos para evitar la propagación de enfermedades infecciosas; en particular, podrá prohibir a las personas abandonar el lugar en que se encuentren, o permitirles abandonarlo solo en determinadas condiciones; o bien prohibirles acceder a

determinados lugares o a espacios públicos, o permitirles acceder solo en determinadas condiciones. [...]»

Litigio principal y cuestión prejudicial

7. TF, empleado de la Sparkasse Südpfalz desde 2003, obtuvo un permiso de vacaciones anuales retribuidas en el período comprendido entre los días 3 y 11 de diciembre de 2020.

8. El 2 de diciembre de 2020, la Kreisverwaltung Germersheim (Administración de la Comarca de Germersheim, Alemania) ordenó la puesta en cuarentena de TF, con arreglo al artículo 28 de la Ley de Protección frente a Infecciones, en el período comprendido entre el 2 y el 11 de diciembre de 2020 por haber estado en contacto con una persona infectada por el virus SARS-Cov-2.

9. El 4 de marzo de 2021, TF solicitó el aplazamiento de las vacaciones anuales retribuidas concedidas que habían coincidido con el período de puesta en cuarentena.

10. Dado que la Sparkasse Südpfalz le denegó dicha solicitud, TF interpuso una demanda ante el Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal de lo Laboral de Ludwigshafen am Rhein, Alemania), el órgano jurisdiccional remitente, con el fin de que el período de cuarentena ordenado por las autoridades públicas no se computase como vacaciones anuales retribuidas.

11. Dicho órgano jurisdiccional subraya que, en virtud de la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), el derecho a vacaciones anuales retribuidas tiene como único objeto dispensar al trabajador de su obligación de trabajar garantizándole el pago de la retribución de las vacaciones. Sin embargo, el empresario no es responsable de las condiciones en las que se desarrollan las vacaciones.

12. Según el órgano jurisdiccional remitente, las disposiciones de la BUrlG obligan al empresario a aplazar los días de vacaciones concedidos únicamente cuando el trabajador puede acreditar una incapacidad laboral sobrevenida durante el período de vacaciones. Pues bien, los órganos jurisdiccionales alemanes han declarado que la mera puesta en cuarentena no equivale a una incapacidad laboral.

13. Dicho esto, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas sobre la compatibilidad de esta jurisprudencia con el [artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88](#).

14. En primer lugar, basándose en la sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), recuerda que las excepciones al derecho a vacaciones anuales retribuidas deben interpretarse de manera estricta.

15. En segundo lugar, habida cuenta de la finalidad de las vacaciones anuales retribuidas, a saber, permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento, no es seguro que un período de cuarentena equivalga a un período de descanso efectivo.

16. En tercer lugar, el Tribunal de Justicia declaró, a tenor de la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King (C-214/16, [EU:C:2017:914](#)), que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede extinguirse a la conclusión del período de devengo, a saber, el período durante el cual deben disfrutarse las vacaciones anuales, cuando el trabajador no haya podido ejercer ese derecho. A este respecto, una puesta en cuarentena podría considerarse un impedimento de este tipo.

17. En estas circunstancias, el Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal de lo Laboral de Ludwigshafen am Rhein) ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Deben interpretarse el [artículo 7, apartado 1, de la Directiva \[2003/88\]](#) y el derecho a vacaciones anuales retribuidas consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] en el sentido de que se oponen a unas disposiciones o prácticas nacionales en relación con la concesión de vacaciones a los trabajadores con arreglo a las cuales también se considera respetado el derecho a vacaciones cuando el trabajador, durante unas vacaciones concedidas, se ve afectado por un acontecimiento imprevisible, como en este caso por una cuarentena ordenada por el Estado, con lo que no puede disfrutar libremente de sus vacaciones?»

Sobre la cuestión prejudicial

Sobre la admisibilidad

18. La Sparkasse Südpfalz alega que la cuestión prejudicial está formulada de manera demasiado general y que prejuzga la respuesta que debe darse. Por consiguiente, tiene carácter hipotético y es inadmisibile.

19. Según reiterada jurisprudencia, corresponde exclusivamente al juez nacional que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que ha de adoptarse apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia, que disfrutan de una presunción de pertinencia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación o a la validez de una norma del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse, salvo si resulta patente que la interpretación solicitada no guarda relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, o el problema es de naturaleza hipotética o el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder adecuadamente a tales cuestiones [auto de 27 de abril de 2023, Ministero della Giustizia (Oposiciones a notario), C-495/22, EU:C:2023:405, apartado 40 y jurisprudencia citada].

20. Asimismo, de una jurisprudencia también reiterada se desprende que, frente a cuestiones prejudiciales formuladas de manera impropia o sobrepasando el marco de las funciones que le atribuye el [artículo 267 TFUE](#), el Tribunal de Justicia tiene la facultad de extraer, de todos los elementos facilitados por el órgano jurisdiccional nacional y, especialmente, de los fundamentos de Derecho de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación habida cuenta del objeto del litigio. Desde este punto de vista, corresponde al Tribunal de Justicia reformular, en su caso, las cuestiones prejudiciales que se le han planteado (sentencia de 13 de febrero de 2014, Crono Service y otros, C-419/12 y C-420/12, EU:C:2014:81, apartado 28 y jurisprudencia citada).

21. En el presente asunto, mediante su cuestión prejudicial, tal como está redactada en la resolución de remisión, el órgano jurisdiccional remitente, al solicitar la interpretación del [artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88](#) y del artículo 31, apartado 2, de la Carta, desea saber si un acontecimiento imprevisible acaecido durante el período de vacaciones anuales, como una cuarentena ordenada por las autoridades públicas, permite al trabajador aplazar sus días de vacaciones. De este modo, dicho órgano jurisdiccional explica las razones por las que la respuesta del Tribunal de Justicia a la cuestión prejudicial planteada es necesaria para la resolución del litigio principal.

22. A este respecto, por una parte, la resolución de remisión contiene todos los elementos pertinentes que permiten al Tribunal de Justicia dar una respuesta útil a la cuestión prejudicial planteada.

23. Por otra parte, como alega la Sparkasse Südpfalz, el concepto de «acontecimiento imprevisible» abarca acontecimientos imprevisibles distintos de la cuarentena, de la cual trata el presente asunto. Dicho esto, de la precisión «como una cuarentena» que figura en el tenor de la cuestión prejudicial y del contenido de la resolución de remisión se desprende que, en realidad, el órgano jurisdiccional remitente solicita la interpretación de las disposiciones del Derecho de la Unión de que se trata únicamente en lo que respecta a la repercusión de una puesta en cuarentena sobre el derecho a vacaciones anuales.

24. De ello se deduce que la cuestión prejudicial es admisible.

Sobre el fondo

25. Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el [artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88](#) y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa o práctica nacional que no permite

aplazar los días de vacaciones anuales retribuidas concedidos a un trabajador que no está enfermo en un período que coincida con un período de cuarentena ordenado por una autoridad pública, debido al contacto del trabajador con una persona infectada por un virus.

26. En primer lugar, es importante recordar que, en virtud del propio tenor del [artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88](#), los trabajadores dispondrán de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Este derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia [Directiva 2003/88](#) (sentencia de 22 de septiembre de 2022, *Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 y C-727/20, [EU:C:2022:707](#), apartado 24 y jurisprudencia citada).

27. El derecho a vacaciones anuales retribuidas reviste, por su condición de principio del Derecho social de la Unión, una especial importancia que se manifiesta en el hecho de que está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta. Procede recordar que el [artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88](#) refleja y precisa este derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas consagrado en la Carta. En efecto, mientras que el artículo 31, apartado 2, de la Carta garantiza el derecho de todo trabajador a un período anual de vacaciones retribuidas, el [artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88](#) aplica este principio al fijar la duración de dicho período (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de septiembre de 2022, *Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 y C-727/20, [EU:C:2022:707](#), apartado 26 y jurisprudencia citada).

28. En segundo lugar, el Tribunal de Justicia ha declarado, en este contexto, que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede ser interpretado de manera restrictiva (véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, [EU:C:2016:502](#), apartado 21).

29. En tercer lugar, en lo que atañe al objetivo perseguido por el [artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88](#) y por el artículo 31, apartado 2, de la Carta, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, el derecho a vacaciones anuales tiene una doble finalidad, que consiste en permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, por una parte, y que disponga de un período de ocio y esparcimiento, por otra (sentencia de 25 de junio de 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Icrea Banca*, C-762/18 y C-37/19, [EU:C:2020:504](#), apartado 57 y jurisprudencia citada).

30. A este respecto, el trabajador debe poder disfrutar efectivamente del período mínimo de vacaciones anuales retribuidas establecido en el [artículo 7 de la Directiva 2003/88](#), al igual que de los demás períodos mínimos de descanso establecidos en dicha Directiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 6 de noviembre de 2018, *Kreuziger*, C-619/16, [EU:C:2018:872](#), apartado 49, y de 4 de junio de 2020, *Fetico y otros*, C-588/18, [EU:C:2020:420](#), apartado 32).

31. En particular, el Tribunal de Justicia ha considerado que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento, difiere de la correspondiente al derecho a causar baja por enfermedad, que se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad (sentencia de 30 de junio de 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, [EU:C:2016:502](#), apartado 25).

32. Habida cuenta de las finalidades divergentes de esos dos tipos de situaciones de inactividad laboral, el Tribunal de Justicia ha concluido que un trabajador que se encuentre de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales fijado previamente tiene derecho, a petición suya y al objeto de poder disfrutar efectivamente sus vacaciones anuales, a tomarlas en fecha distinta a la de la baja por enfermedad (sentencia de 30 de junio de 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, [EU:C:2016:502](#), apartado 26 y jurisprudencia citada).

33. En este último supuesto, por una parte, la incapacidad laboral es, en principio, imprevisible y ajena a la voluntad del trabajador (sentencia de 4 de octubre de 2018, *Dicu*, C-12/17, [EU:C:2018:799](#), apartado 32).

34. Por otra parte, el trabajador en situación de baja por enfermedad está sujeto a limitaciones físicas o psíquicas causadas por una enfermedad (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, [EU:C:2018:799](#), apartado 33).

35. Además, durante los períodos mínimos de descanso establecidos por la [Directiva 2003/88](#), el trabajador no debe estar sujeto, frente a su empresario, a ninguna obligación que pueda impedirle dedicarse, libre e ininterrumpidamente, a sus propios intereses con objeto de contrarrestar los efectos del trabajo sobre su seguridad y su salud (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 94).

36. La cuestión prejudicial debe examinarse a la luz de estos principios, tal como han sido concretados por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

37. De la resolución de remisión se desprende que se concedieron a TF días de vacaciones en un período que coincidió con el período de cuarentena ordenado por las autoridades públicas competentes sobre la base del artículo 28 de la Ley de Protección frente a Infecciones, como medida de salud pública destinada a prevenir la propagación de una enfermedad contagiosa, puesto que dicho trabajador había estado en contacto con una persona infectada. El órgano jurisdiccional remitente señala, a estos efectos, que, según la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales alemanes relativa a las disposiciones pertinentes de la BUrIG, una puesta en cuarentena que no implique una incapacidad laboral, como sucede en el caso de autos, no da derecho a aplazar los días de vacaciones anuales retribuidas.

38. A este respecto, procede señalar, en primer término, que la finalidad de esta medida de cuarentena, dirigida a evitar la propagación de una enfermedad contagiosa mediante el aislamiento de las personas que pueden desarrollar sus síntomas, difiere de la de las vacaciones anuales retribuidas, recordadas en el apartado 29 de la presente sentencia.

39. En segundo término, es cierto que una medida de puesta en cuarentena es, al igual que una incapacidad laboral por enfermedad, un acontecimiento imprevisible e independiente de la voluntad de la persona afectada.

40. Dicho esto, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la puesta en cuarentena del demandante en el litigio principal fue ordenada por una autoridad pública debido a que el demandante había estado en contacto con una persona infectada por el virus SARS-Cov-2.

41. Ahora bien, durante el período de que se trata, dicho trabajador no estuvo en situación de incapacidad laboral justificada por un certificado médico.

42. Así pues, tal trabajador se encuentra en una situación diferente de la de un trabajador que esté de baja por enfermedad, quien sufre limitaciones físicas o psíquicas causadas por la enfermedad.

43. Por consiguiente, no puede considerarse que la finalidad de la cuarentena sea, por principio, comparable a la de una baja por enfermedad, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 31 de la presente sentencia. Por lo tanto, un período de cuarentena no puede, en sí mismo, obstaculizar la consecución de la finalidad de las vacaciones anuales retribuidas, que tienen por objeto permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo y que disponga de un período de ocio y esparcimiento (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, [EU:C:2018:871](#), apartado 41 y jurisprudencia citada).

44. En tercer término, como señaló el Abogado General en los puntos 52 a 56 de sus conclusiones, si bien la puesta en cuarentena puede afectar a las condiciones en las que el trabajador dispone de su tiempo libre, no puede considerarse que, en sí misma, vulnere el derecho de ese trabajador a disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales retribuidas. En efecto, durante el período de vacaciones anuales, el trabajador no puede estar sujeto, por parte de su empresario, a ninguna obligación que le impida dedicarse, libre e ininterrumpidamente, a sus propios intereses con objeto de contrarrestar los efectos del trabajo sobre su seguridad y su salud.

45. Por consiguiente, cuando el empleador cumple estas obligaciones, no puede estar obligado a compensar las desventajas derivadas de un acontecimiento imprevisible, como la puesta en cuarentena ordenada por una autoridad pública, que impida al empleado disfrutar plenamente de su derecho a vacaciones anuales retribuidas. En efecto, la [Directiva 2003/88](#), cuyos principios se han recordado en los apartados 26 a 35 de la presente sentencia, no tiene por objeto que cualquier acontecimiento que pueda impedir al trabajador disfrutar plenamente y de la manera que desea de un período de descanso o de ocio justifique que se le concedan permisos adicionales para garantizar la finalidad de las vacaciones anuales.

46. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el [artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88](#) y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa o práctica nacional que no permite aplazar los días de vacaciones anuales retribuidas concedidos a un trabajador que no está enfermo en un período que coincida con un período de cuarentena ordenado por una autoridad pública, debido al contacto del trabajador con una persona infectada por un virus.

Costas

47. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto,

FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

El [artículo 7, apartado 1, de la 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, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#)

deben interpretarse en el sentido de que

no se oponen a una normativa o práctica nacional que no permite aplazar los días de vacaciones anuales retribuidas concedidos a un trabajador que no está enfermo en un período que coincida con un período de cuarentena ordenado por una autoridad pública, debido al contacto del trabajador con una persona infectada por un virus.

(*) Lengua de procedimiento: alemán.

