Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. PRIIT PIKAMÄE
presentadas el 4 de mayo de 2023 [1]

Asunto C-206/22

TF
contra
Sparkasse Südpfalz

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal de lo Laboral de Ludwigshafen am Rhein, Alemania)]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Puesta en cuarentena de un trabajador debido a su exposición al virus SARS-Cov-2 — Puesta en cuarentena durante un período de vacaciones retribuidas — Aplazamiento de las vacaciones anuales retribuidas»

I. Introducción

1. El estallido de la pandemia de SARS-Cov-2 obligó a los Estados miembros a adoptar, a menudo con urgencia, medidas sanitarias destinadas a luchar contra la propagación del virus. Estos mecanismos no estuvieron exentos de repercusiones sociales, cuyo alcance trataron de limitar los legisladores nacionales en un esfuerzo por conciliar el mantenimiento de la actividad económica de las empresas y la protección de los derechos de los trabajadores. [2]

2. En este contexto, el Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal de lo Laboral de Ludwigshafen am Rhein, Alemania) planteó al Tribunal de Justicia una cuestión prejudicial relativa a la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE [3] y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

3. Más concretamente, el presente asunto plantea la cuestión de si las vacaciones anuales retribuidas concedidas a un trabajador, que coinciden con un período de cuarentena ordenado por una autoridad pública debido al contacto de dicho trabajador con una persona infectada por el virus SARS-Cov-2, deben aplazarse a un período distinto del fijado inicialmente. [4]

1 Lengua original: francés

2 Véase, a este respecto, Sachs, T., Perulli, A., Guamán, A., Sanchez, J. M., Brockmann, J., Pisarczyk, L., y Fragale Filho, R.: «Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du Covid-19», *Revue de droit du travail*, 2020, pp. 273 y ss.

3 Directiva 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).

4 Es preciso señalar que, en el asunto I (C-749/22, actualmente suspendido), el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) planteó una cuestión prejudicial que abordaba la misma problemática.

4. Esta cuestión inédita brinda al Tribunal de Justicia la oportunidad de desarrollar la jurisprudencia que ha elaborado en materia de aplazamiento de las vacaciones anuales retribuidas y de precisar el sentido y el alcance del derecho de un trabajador a disfrutar efectivamente de dichas vacaciones.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

5. A tenor del artículo 31 de la Carta:

«1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.»

6. El artículo 7 de la Directiva 2003/88, que figura en el capítulo 2, titulado «Períodos mínimos de descanso — otros aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo», dispone:

«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.»

B. Derecho alemán

7. En virtud del artículo 1 de la Bundesurlaubsgesetz (Ley Federal sobre Vacaciones), de 8 de enero de 1963 (BGBl. 1963, p. 2, en lo sucesivo, «BUrlG»):

«Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas en cada año natural.»

8. El artículo 7, apartado 3, de la BUrlG establece:

«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. […]».

9. De conformidad con el artículo 9 de la BUrlG:

«Si un trabajador enferma durante sus vacaciones, los días de incapacidad laboral acreditados mediante certificado médico no se computarán como vacaciones anuales.»

10. El artículo 28, apartado 1, de la Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (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. […]».

III. Hechos, procedimiento principal y cuestión prejudicial

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

12. El 2 de diciembre de 2020, la Kreisverwaltung Germersheim (Administración del distrito de Germersheim, Alemania) ordenó la puesta en cuarentena de TF, con arreglo al artículo 28 de la Ley de Protección frente a Infecciones, del 2 al 11 de diciembre de 2020, por haber estado en contacto, en su lugar de trabajo, con una persona infectada por el virus SARS-Cov-2. Durante ese tiempo, TF debió permanecer confinado en su domicilio y, más concretamente, entre su dormitorio y el cuarto de baño.

13. El 4 de marzo de 2021, TF solicitó que se le restituyeran las vacaciones anuales retribuidas correspondientes al período de la cuarentena. Dado que la Sparkasse Südpfalz denegó esta solicitud, el citado empleado interpuso recurso ante el Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal de lo Laboral de Ludwigshafen am Rhein).

14. Dicho órgano jurisdiccional señala que, según la opinión predominante entre los tribunales alemanes, en casos como el del litigio principal, los trabajadores no tienen derecho a que el período de una cuarentena ordenada por el Estado no se compute como vacaciones anuales retribuidas.

15. A este respecto, el mismo órgano jurisdiccional recuerda que el artículo 1 de la BUrlG tiene exclusivamente por objeto la dispensa de la obligación de trabajar y la retribución de las vacaciones, de modo que cualquier circunstancia sobrevenida constituye una vicisitud personal que pertenece al ámbito de riesgo del trabajador. Afirma que la legislación alemana prevé una excepción a este principio en caso de que sobrevenga al trabajador una incapacidad laboral, acreditada mediante certificado médico, durante las vacaciones autorizadas. No obstante, según los tribunales nacionales, tal excepción no es aplicable a las cuarentenas impuestas por una autoridad pública si el trabajador no sufre una incapacidad laboral.

16. Al albergar dudas sobre la compatibilidad de esta solución con la interpretación dada por el Tribunal de Justicia al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y al artículo 31, apartado 2, de la Carta, el Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal de lo Laboral de Ludwigshafen am Rhein) decidió, el 17 de marzo de 2022, 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?»

IV. Procedimiento ante el Tribunal de Justicia

17. Han presentado observaciones escritas la demandada en el litigio principal, el Gobierno finlandés y la Comisión Europea.

V. Análisis jurídico

A. Sobre la admisibilidad

18. La Sparkasse Südpfalz cuestiona la admisibilidad de la cuestión prejudicial debido a que la cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente aborda de manera general y sin matices las consecuencias de un hecho imprevisible en el agotamiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Considera que, en la medida en que va más allá del solapamiento entre un período de vacaciones anuales retribuidas y un período de cuarentena decidido por una autoridad pública, esta cuestión reviste un carácter hipotético y, a menos que sea reformulada con mayor grado de precisión, debe declararse inadmisible.

19. A este respecto, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del asunto y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión judicial que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del litigio principal, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia.

20. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse. De ello se desprende que las cuestiones relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para dar una

respuesta útil a las cuestiones que se le hayan planteado.[5]

21. En el presente asunto, el litigio pendiente ante el órgano jurisdiccional remitente versa sobre el derecho de un trabajador a obtener el aplazamiento a una fecha posterior de unas vacaciones anuales retribuidas que coincidieron con un período de cuarentena decidido por una autoridad pública. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente ha indicado claramente que, de conformidad con las disposiciones del Derecho laboral alemán, tal como ha sido interpretado en la jurisprudencia de los tribunales alemanes, podría verse obligado a desestimar el recurso interpuesto por TF a menos que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deban interpretarse en el sentido de que se oponen a tal desestimación.

22. En estas circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente expone, en su petición de decisión prejudicial, no solo las razones que le han llevado a preguntarse sobre la interpretación de dichos artículos, sino también aquellas por las que, en su opinión, tal interpretación es necesaria para resolver el litigio principal. De ello se deduce que la alegación relativa a la naturaleza hipotética de la cuestión prejudicial debe ser rechazada.

23. Por los motivos expuestos, la cuestión prejudicial es admisible.

B. Sobre el fondo

24. Mediante su única cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, 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 nacionales en virtud de las cuales las vacaciones anuales retribuidas concedidas a un trabajador, que coinciden con un período de cuarentena ordenada por el Estado, se consideran disfrutadas, de suerte que no pueden ser aplazadas a un período distinto del establecido inicialmente.

25. Antes de nada, procede señalar que el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de examinar la situación en la que una baja por enfermedad coincide con un período de vacaciones anuales retribuidas previamente fijado.[6] No obstante, la presente cuestión se enmarca en un contexto diferente, en la medida en que un trabajador estuvo expuesto al virus SARS-Cov-2 en el desempeño de su actividad profesional y, sin estar en situación de baja por enfermedad, fue objeto de una decisión de aislamiento profiláctico cuya duración coincidió con el período de sus vacaciones retribuidas.

26. Dicho esto, al margen de la disparidad que presentan estas situaciones, me parece necesario analizar la jurisprudencia relativa a la relación entre las vacaciones anuales retribuidas y la baja por enfermedad. En efecto, habida cuenta del razonamiento y de los criterios adoptados por el Tribunal de Justicia, cabe preguntarse si esta jurisprudencia puede extrapolarse a una situación como la del litigio principal.

27. No obstante, si, como propongo, tal extrapolación no fuera posible ni deseable, este único elemento de respuesta no es suficiente, en mi opinión, para responder a la cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente. Es preciso comprobar, más fundamentalmente, si las consecuencias de una medida de aislamiento en la organización y el desarrollo de las vacaciones

[5] Sentencia de 2 de febrero de 2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Contratos tipo de seguro engañosos) (C-208/21, EU:C:2023:64), apartados 42 y 43 y jurisprudencia citada.

[6] Véase el punto 34 de las presentes conclusiones.

retribuidas bastan por sí mismas para justificar el aplazamiento de dichas vacaciones a un período posterior con el objetivo de permitir al trabajador disfrutar efectivamente de ellas. Pues bien, esta cuestión exige precisar en qué consiste, a efectos del Derecho de la Unión, el disfrute efectivo de las vacaciones retribuidas.

1. Sobre la extrapolación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la relación entre las vacaciones anuales retribuidas y la baja por enfermedad

28. En virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, todos los trabajadores dispondrán de un derecho a disfrutar de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones o prácticas nacionales.

29. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, este derecho 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.[7] Por otra parte, el derecho a vacaciones anuales retribuidas constituye un «principio esencial e imperativo del Derecho social de la Unión»,[8] expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta.[9] De ello se sigue que las disposiciones de la citada Directiva no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador.[10]

30. Las finalidades de la Directiva 2003/88 se relacionan con el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo, garantizado en el artículo 31, apartado 1, de la Carta. A este respecto, procede recordar que, en virtud de su considerando 4, esta Directiva tiene por objetivo la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Por su parte, el considerando 5 de dicha Directiva precisa que los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. En este contexto, el artículo 1 de la misma Directiva estipula que esta establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo por lo que respecta, en particular, a los períodos mínimos de vacaciones anuales.[11]

31. Habida cuenta de estos objetivos, el Tribunal de Justicia ha declarado en reiteradas ocasiones que 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.[12]

32. Para garantizar la consecución de este objetivo, el Tribunal de Justicia procede, en caso de solapamiento entre un permiso retribuido y un permiso concedido por otra causa, a realizar un análisis comparado de la finalidad de cada uno de ellos. Esta comparación permite determinar si, teniendo en cuenta su objeto, una baja que coincide con un período de vacaciones anuales

7 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.

8 Sentencia de 8 de septiembre de 2020, Comisión y Consejo/Carreras Sequeros y otros (C-119/19 P y C-126/19 P, EU:C:2020:676), apartado 113.

9 Véase, en este sentido, la sentencia de 13 de enero de 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19), apartado 25 y jurisprudencia citada.

10 Sentencia de 24 de febrero de 2022, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto» (C-262/20, EU:C:2022:117), apartado 43 y jurisprudencia citada.

11 Sentencia de 13 de enero de 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19), apartados 28 y 29.

12 Sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707), apartado 27 y jurisprudencia citada.

retribuidas se opone al disfrute efectivo de estas. Cuando se produce tal impedimento, el solapamiento de ambos tipos de permiso supone necesariamente aplazar las vacaciones anuales a un período posterior al previamente fijado.

33. Así pues, para decidir que una trabajadora debe poder disfrutar de sus vacaciones anuales durante un período distinto del de su permiso de maternidad, el Tribunal de Justicia declaró que la finalidad del derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas es diferente de la del derecho al permiso de maternidad, puesto que este último tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de este, y, por otra parte, la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto. [13]

34. Siguiendo la misma lógica, el Tribunal de Justicia se basó en las finalidades divergentes de las vacaciones anuales retribuidas y de la baja por enfermedad, que se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una dolencia, para concluir que un trabajador que se encuentre de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales fijado previamente tiene derecho a tomarlas en fecha distinta a la de dicha baja. [14]

35. Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha admitido que, en determinadas situaciones concretas, como la baja por enfermedad, en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales al requisito de haber trabajado efectivamente. En efecto, el derecho de un trabajador a disfrutar de las vacaciones anuales mínimas, garantizado por el Derecho de la Unión, no puede disminuirse en una situación caracterizada por el hecho de que el trabajador no ha podido responder a su obligación de trabajar debido a una enfermedad. [15]

36. De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que estas circunstancias en las que la incapacidad laboral debe asimilarse al trabajo efectivo tienen como características esenciales, por un lado, que son imprevisibles y ajenas a la voluntad del trabajador y, por otro lado, que lo someten a limitaciones físicas o psíquicas.

37. En cuanto atañe al primero de estos criterios, el Tribunal de Justicia ha considerado que el que se produzca una incapacidad laboral por enfermedad resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad del trabajador. [16] Siguiendo un razonamiento por analogía, el Tribunal de Justicia precisó que, al igual que cuando se produce una incapacidad laboral por enfermedad, el hecho de que un trabajador se haya visto privado de la posibilidad de trabajar debido a un despido declarado posteriormente ilícito resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad de dicho trabajador. [17] En cambio, el disfrute de un permiso parental por cuidado de hijos no reviste carácter imprevisible y deriva, en la mayoría de los supuestos, de la voluntad del trabajador de cuidar de su hijo. [18]

13 Sentencias de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160), apartado 32, y de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 30.

14 Sentencias de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542), apartado 22, y de 4 de junio de 2020, Fetico y otros (C-588/18, EU:C:2020:420), apartados 33 y 34 y jurisprudencia citada. Véase, respecto de un período de descanso por convalecencia, la sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), apartado 27.

15 Sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707), apartado 32 y jurisprudencia citada.

16 Sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707), apartado 30 y jurisprudencia citada.

17 Sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), apartado 67.

18 Véase, en este sentido, la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 32 y jurisprudencia citada.

38. El segundo criterio, relativo a la existencia de limitaciones físicas o psíquicas, ha sido utilizado en sentido negativo por el Tribunal de Justicia. De este modo, en la medida en que el trabajador que disfruta de un permiso parental no está sujeto a limitaciones físicas o psíquicas causadas por una enfermedad, se encuentra en una situación distinta de la que resulta de una incapacidad laboral debida al estado de salud. [19]

39. Sentado lo anterior, procede comprobar si la jurisprudencia del Tribunal de Justicia puede aplicarse *mutatis mutandis* a una situación como la del litigio principal, en la que un trabajador, debido a su exposición al virus SARS-Cov-2, pero que no se hallaba en situación de baja por enfermedad, es objeto de una decisión de puesta en cuarentena durante un período coincidente con el de vacaciones retribuidas previamente fijado.

40. A la vista de las consideraciones expuestas, no puede excluirse de entrada tal extrapolación. Por un lado, la finalidad de las vacaciones anuales retribuidas difiere de la finalidad de la cuarentena, que tiene por objeto prevenir la propagación de una enfermedad infecciosa. Por otro lado, no cabe duda de que, en la mayoría de los casos, tal medida de aislamiento constituye una circunstancia imprevisible y ajena a la voluntad del trabajador.

41. Sin embargo, no me parece que el razonamiento por analogía pueda llevarse más allá de esta primera etapa. A este respecto, he de recordar que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se basa en la premisa de que, durante el período de que se trate, el trabajador ha contraído una enfermedad que le impide ejecutar las tareas que le incumben en virtud de su contrato de trabajo. En efecto, dada la existencia concomitante de una incapacidad laboral causada por la enfermedad, el trabajador se encuentra en una situación que le impide descansar y tener tiempo de ocio, de manera que las vacaciones anuales retribuidas deben ser aplazadas a una fecha posterior a la inicialmente prevista. En otras palabras, el hecho de que se produzca una situación de incapacidad laboral no puede poner en riesgo el derecho del trabajador a disfrutar del período mínimo de vacaciones retribuidas previsto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88.

42. Pues bien, la imposición de una cuarentena no implica automáticamente que un trabajador se encuentre en una situación que le impida realizar una prestación laboral, ya que, dependiendo de las circunstancias, dicho trabajador podría desarrollar su actividad profesional desde el lugar en el que está obligado a permanecer.

43. A este respecto, la Comisión propone establecer una distinción entre los trabajadores que podrían seguir desarrollando su actividad y aquellos a los que la medida de cuarentena impediría ejecutar las tareas que les incumben en virtud del contrato de trabajo. En este segundo supuesto, considera que debería permitirse el aplazamiento a una fecha distinta de aquella inicialmente prevista.

44. No obstante, esta solución se enfrenta a dos objeciones principales.

45. En primer término, me resulta difícil considerar que la imposibilidad de realizar una prestación laboral debido a la cuarentena pueda asimilarse a una incapacidad laboral en el sentido de la jurisprudencia antes citada. En efecto, el trabajador que es objeto de una decisión de

[19] Sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 33. Con anterioridad, el Tribunal de Justicia había declarado que el trabajador que disfruta de una reducción del tiempo de trabajo en el contexto de un plan social no está sujeto a limitaciones físicas o psíquicas causadas por una enfermedad y se encuentra, por tanto, en una situación distinta de la que resulta de una incapacidad laboral debida al estado de salud. Véase, en este sentido, la sentencia de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin (C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693), apartado 29.

aislamiento profiláctico no está sujeto a limitaciones físicas o psíquicas parecidas a las derivadas de una enfermedad y, por tanto, se encuentra en una situación distinta de la que resulta de una incapacidad laboral debida al estado de salud.

46. En segundo término, apreciar si existe o no una incapacidad laboral derivada de la cuarentena parece una tarea particularmente delicada, en la medida en que supone examinar *in concreto* cada situación con el fin de determinar si el trabajador está en condiciones de ejecutar sus tareas desde su lugar de confinamiento. Esta posibilidad depende de múltiples factores, tales como la naturaleza exacta de las tareas encomendadas al trabajador, [20] las posibilidades de adaptación del puesto ocupado, la actividad y la organización del empresario, así como las modalidades del régimen de aislamiento. Pues bien, la aplicación combinada de estos distintos factores puede dar lugar a soluciones muy diversas que podrían percibirse como injustificadas y no igualitarias, en particular cuando se refieren a situaciones que, *a priori*, habrían podido parecer similares. [21] Además, tal solución entrañaría innegables dificultades prácticas para el empresario, que tendría que evaluar, en un breve plazo, si un trabajador que inicialmente disfruta de unas vacaciones retribuidas es capaz o no de ejecutar sus tareas desde su lugar de confinamiento y, en caso afirmativo, adoptar medidas de organización adaptadas a esta situación. [22]

47. Deduzco de estas consideraciones que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia no puede extrapolarse por analogía a una situación como la del litigio principal, de modo que no es posible, sobre esta única base, conceder a un trabajador el aplazamiento de las vacaciones anuales retribuidas concedidas durante un período que coincide con el de una cuarentena impuesta a dicho trabajador por haber tenido contacto con una persona infectada por el virus SARS-Cov-2.

48. Con todo, queda por comprobar si, habida cuenta de las limitaciones que conlleva, la puesta en cuarentena de un trabajador puede privarle del disfrute efectivo de su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

2. Sobre la privación del disfrute efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas

49. Es indiscutible que las restricciones derivadas de una cuarentena limitan significativamente las actividades personales que puede realizar un individuo y los desplazamientos de este. En consecuencia, tal situación puede disminuir las posibilidades de un trabajador de «descansar o dedicarse a actividades de tiempo libre y ocio». [23] Pues bien, esta vulneración de la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas podría bastar, a primera vista, para justificar, en caso de solapamiento con un período de cuarentena, el aplazamiento de tales vacaciones con el objetivo de que el trabajador pueda *disfrutar efectivamente* de ellas. [24]

50. No obstante, considero que tal solución se basaría en una interpretación errónea del concepto de «disfrute efectivo» de las vacaciones anuales retribuidas que no sería conforme ni con los objetivos perseguidos por la Directiva 2003/88 ni con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. A este respecto, he de señalar que, para garantizar el objetivo relativo a la protección de la seguridad

[20] Este primer criterio es esencial, pues resulta evidente que determinadas tareas, que implican, en particular, trabajos físicos, solo pueden llevarse a cabo en el lugar de trabajo.

[21] Por otra parte, considero que estas dificultades pueden dar lugar a un gran número de litigios ante los tribunales laborales, que tendrían que comprobar *a posteriori* en cada caso concreto si el trabajador seguía siendo capaz de trabajar durante el período de cuarentena.

[22] A este respecto, el litigio principal muestra las dificultades a las que se enfrentaría un empresario al que se notificara la cuarentena el día anterior al inicio del período de vacaciones retribuidas.

[23] Sentencia de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin (C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693), apartado 29.

[24] Sentencia de 4 de junio de 2020, Fetico y otros (C-588/18, EU:C:2020:420), apartado 32 y jurisprudencia citada.

y la salud de los trabajadores, el derecho a vacaciones retribuidas está supeditado al cumplimiento, por parte de las autoridades nacionales y del empresario, de obligaciones destinadas a garantizar su efectividad.

51. En primer lugar, habida cuenta del objetivo esencial que persigue la Directiva 2003/88, que consiste en garantizar una protección eficaz de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y una mejor protección de su seguridad y de su salud, los Estados miembros deben velar por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado, haciendo que los trabajadores se beneficien efectivamente de los períodos mínimos de vacaciones anuales retribuidas establecidos en esta Directiva. De ello resulta que los criterios que los Estados miembros definan para garantizar la aplicación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden vaciar de contenido los derechos consagrados en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y en el artículo 7 de esta Directiva. [25] En este contexto, las medidas adoptadas por los Estados miembros deben permitir al trabajador disfrutar de la totalidad de este período de vacaciones y no pueden afectar ni limitar el nivel mínimo de protección que establece la citada Directiva ni incidir negativamente en otras disposiciones de esta, en su coherencia o en los objetivos que persigue. [26]

52. En segundo lugar, el empresario debe permitir al trabajador ejercer el derecho a vacaciones anuales retribuidas. [27] Durante este tiempo de descanso, 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 la seguridad y la salud del interesado. [28]

53. De lo anterior se desprende, en mi opinión, que el disfrute efectivo del derecho a vacaciones anuales consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta exige, para proteger la seguridad y la salud del trabajador, que este disfrute del período mínimo de vacaciones retribuidas previsto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y disponga, durante ese período, de la *posibilidad* de descansar o dedicarse a actividades de ocio y esparcimiento, quedando exento de toda obligación frente a su empresario.

54. En cambio, al margen del necesario cumplimiento de estas exigencias, de los pasajes antes citados y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia no se deduce en modo alguno que la consecución del objetivo de protección de la seguridad y de la salud del trabajador perseguido por la Directiva 2003/88 deba implicar que, durante el período de vacaciones retribuidas del que debe poder disponer, dichas vacaciones le hayan facilitado concretamente un tiempo de ocio, descanso y esparcimiento. En otras palabras, el derecho al disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas no puede confundirse con un derecho al resultado efectivo de dichas vacaciones. [29]

[25] Véase, por analogía, la sentencia de 2 de marzo de 2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140), apartado 35 y jurisprudencia citada.

[26] Véase, *a contrario*, la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT (C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981), apartado 51 y jurisprudencia citada.

[27] Véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872), apartado 51 y jurisprudencia citada.

[28] Véase, por analogía, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 94.

[29] Véanse, en este sentido, las conclusiones del Abogado General Saugmandsgaard Øe presentadas en el asunto Fetico y otros (C-588/18, EU:C:2019:1083), puntos 75 y 76.

55. A mi juicio, un análisis contrario al que propongo podría dar lugar a una interpretación particularmente amplia del derecho a vacaciones anuales retribuidas según la cual el disfrute efectivo de este derecho solo se adquiriría si no se produjese, durante el período de vacaciones retribuidas, ningún hecho [30] que perturbase la organización de las actividades que el trabajador pretendía llevar a cabo durante su tiempo libre.

56. Ahora bien, a diferencia de una incapacidad laboral, la cuarentena no vulnera el derecho a disfrutar efectivamente de vacaciones anuales retribuidas, tal como propongo definirlo, sino que incide únicamente en las condiciones en las que un trabajador puede disponer de su tiempo libre.

57. Además, es preciso subrayar que los conceptos de descanso, ocio y esparcimiento son eminentemente subjetivos, de modo que una medida de confinamiento puede alterar de manera muy diversa la percepción por un individuo de la calidad de sus vacaciones retribuidas. Por otra parte, el contenido y el alcance de las restricciones impuestas por la autoridad pública también pueden tener consecuencias significativas sobre las posibilidades de ocio de un trabajador. Estas consideraciones hacen particularmente difícil cualquier intento de objetivación y de categorización de las situaciones en las que la imposición de la cuarentena afecta en concreto a las condiciones en las que un trabajador dispone de sus vacaciones anuales.

58. No es menos cierto que una decisión de aislamiento puede, según las circunstancias, disminuir de forma sustancial la calidad de las vacaciones anuales retribuidas concedidas a un trabajador. Sin embargo, considero que el derecho a vacaciones anuales retribuidas consagrado en el Derecho de la Unión no resuelve esta dificultad. En cambio, al margen de la protección mínima garantizada por el artículo 7 de la Directiva 2003/88, el legislador nacional dispone en todo caso de la facultad de adoptar medidas más favorables que permitan aplazar los días de vacaciones anuales retribuidas a un período posterior. A este respecto, cabe señalar que, con posterioridad a la presente petición de decisión prejudicial, el legislador alemán introdujo en su Derecho nacional disposiciones que establecen que los días de aislamiento no se imputarán a las vacaciones anuales retribuidas. [31]

59. Por tanto, a la luz de todas estas consideraciones, considero que el Derecho de la Unión no impone el aplazamiento de las vacaciones anuales retribuidas que coinciden con un período de cuarentena decidido por una autoridad pública debido a la exposición de un trabajador al virus SARS-Cov-2.

VI. Conclusión

60. Habida cuenta de las consideraciones que preceden, propongo que se responda del siguiente modo a la cuestión prejudicial planteada por el Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal de lo Laboral de Ludwigshafen am Rhein, Alemania):

«El artículo 7 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

[30] Por ejemplo, sería difícilmente comprensible que un hecho como el acaecimiento de condiciones meteorológicas adversas diera derecho, en virtud del Derecho de la Unión, al aplazamiento de las vacaciones anuales retribuidas.

[31] De la petición de decisión prejudicial presentada en el asunto I (C-749/22, actualmente suspendido) se desprende que dicha disposición, introducida por una ley de 16 de septiembre de 2022, no es aplicable *ratione temporis* a la situación que es objeto del litigio principal.

deben interpretarse en el sentido de que

no se oponen a una normativa o práctica nacional en virtud de la cual las vacaciones anuales retribuidas concedidas a un trabajador, que coinciden con un período de cuarentena ordenada por una autoridad pública debido al contacto de dicho trabajador con una persona infectada por un virus, no pueden aplazarse a un período distinto del fijado inicialmente.»