



## COMUNICADO DE PRENSA n.º 189/23

Luxemburgo, 14 de diciembre de 2023

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-206/22 | Sparkasse Südpfalz

### **Pandemia de COVID-19: el Derecho de la Unión no exige que un empleado que haya tenido que guardar cuarentena durante sus vacaciones anuales retribuidas pueda aplazar estas**

*La cuarentena no es comparable a una enfermedad*

Un empleado acordó con su empresario, la Caja de Ahorros de Südpfalz (Alemania), disfrutar de un período de vacaciones anuales retribuidas del 3 al 11 de diciembre de 2020. Debido a un contacto con una persona que dio positivo por COVID-19, la autoridad alemana competente lo puso en cuarentena durante el mismo período.

El empleado solicitó entonces a la Caja de Ahorros poder aplazar esos días de vacaciones. Al negarse la Caja de Ahorros, el empleado interpuso una demanda ante el órgano jurisdiccional laboral competente, alegando que esa negativa era contraria al Derecho de la Unión, concretamente a la Directiva sobre el tiempo de trabajo. <sup>1</sup> Según dicho órgano jurisdiccional, el Derecho nacional obliga 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.

Por ello, el Tribunal de lo Laboral preguntó al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión exige que puedan aplazarse los días de vacaciones que coinciden con la cuarentena.

El Tribunal de Justicia declara que **el Derecho de la Unión no exige que deban aplazarse los días de vacaciones anuales retribuidas durante los cuales el trabajador no está enfermo, sino que ha sido puesto en cuarentena** debido a un contacto con una persona infectada por un virus.

La finalidad de las vacaciones anuales retribuidas es permitir que el trabajador descanse de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo y que disponga de un período de ocio y esparcimiento. A diferencia de una enfermedad, un período de cuarentena no impide, en sí mismo, la consecución de estos fines.

Por consiguiente, el empresario no está obligado a compensar las desventajas derivadas de un acontecimiento imprevisible, como la puesta en cuarentena, que podría impedir a su empleado disfrutar plenamente y del modo que desee de su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

**NOTA:** La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro y, en su caso, el resumen](#) de la sentencia se publican en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en

«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.

¡Siga en contacto con nosotros!



<sup>1</sup> [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.