Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 22 de mayo de 2014*

«Política social — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Composición de la retribución — Salario base y comisiones en función del volumen de negocio realizado»

En el asunto C-539/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Employment Tribunal, Leicester (Reino Unido), mediante resolución de 16 de noviembre de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 26 de noviembre de 2012, en el procedimiento entre

Z.J.R. ock

y

British Gas Trading Limited,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Tizzano, Presidente de Sala, y los Sres. A. Borg Barthet y E. Levits (Ponente), la Sra. M. Berger y el Sr. F. Biltgen, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 13 de noviembre de 2013;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Sr. Lock, por el Sr. M. Ford, Barrister, y el Sr. S. Cheetham, BL, designados por la Sra. C. Belich, Solicitor;

— en nombre de British Gas Trading Limited, por el Sr. J. Cavanagh, Barrister, y el Sr. S. Rice-Birchall, Advocate;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. L. Christie, en calidad de agente, asistido por la Sra. S. Lee, Barrister;

— en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. M. van Beek, en calidad de agente;

* Lengua de procedimiento: inglés.

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 5 de diciembre de 2013;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del 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 (DO L 299, p. 9).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Lock y su empresario, British Gas Trading Limited (en lo sucesivo, «British Gas»), en relación con las retribuciones percibidas durante sus vacaciones anuales retribuidas.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 El artículo 7 de la Directiva 2033/88, que lleva por título «Vacaciones anuales», está redactado en los siguientes términos:

«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.»

Derecho del Reino Unido

4 Las Working Time Regulations 1998 (Reglamento de 1988 sobre el tiempo de trabajo) enuncian:

«Artículo 16 — Retribución en relación con los períodos de vacaciones

1. El trabajador tendrá derecho a ser retribuido por cualquier período de vacaciones anuales a que tenga derecho […], con un salario equivalente a una semana de salario por cada semana de vacaciones.

2. Para determinar el importe de una semana de retribución a los efectos de este Reglamento, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 221 a 224 de la Ley de 1996 [sobre los derechos de los trabajadores (Employment Rights Act 1996)] [...]»

5 La citada Ley de 1996 dispone en su artículo 221:

«221 — Disposiciones generales

(1) El presente artículo […] se aplicará a los casos en que se trate de horas de trabajo ordinarias del trabajador empleado en virtud de un contrato de trabajo en vigor en la fecha de cálculo.

(2) [...], en caso de que la retribución del trabajador por sus horas de trabajo ordinarias [...] no varíe en función de la cantidad de trabajo realizado en el período [...]

(3) [...], en caso de que la retribución del trabajador por sus horas de trabajo ordinarias [...] varíe en función de la cantidad de trabajo realizado en el período, el importe de la retribución semanal será el de la retribución por el número de horas de trabajo ordinarias en una semana, calculado por la media horaria de retribución que deba pagar el empresario al trabajador con respecto al período de doce semanas [...]

(4) A los efectos de este artículo, las referencias a la retribución que varíe en función de la cantidad de trabajo realizado incluirán las comisiones y toda retribución similar de importe variable.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

6 El Sr. Lock ha sido trabajador de British Gas como consultor de ventas interiores de energía («internal energy sales consultant») desde el año 2010 hasta la actualidad. Su función es intentar convencer a empresas clientes de que compren los productos de energía de British Gas.

7 Su retribución se compone de dos elementos principales. El primero es el salario base y el segundo, una comisión. Durante el período controvertido, el salario base correspondía a un importe fijo de 1 222,50 libras esterlinas (GBP) al mes.

8 Al igual que el salario base, la comisión se paga mensualmente. Su importe es variable pues se calcula en función de las ventas efectivamente obtenidas. Por lo tanto, no se basa en el tiempo de trabajo dedicado sino que depende de los resultados de ese trabajo, es decir, del número y tipo de nuevos contratos que British Gas celebre. La comisión no se paga en el momento en que se realiza el trabajo que da derecho a ella, sino varias semanas o meses después de que se celebre el contrato de compraventa con British Gas.

9 El Sr. Lock disfrutó de vacaciones anuales retribuidas del 19 de diciembre de 2011 al 3 de enero de 2012.

10 Por el citado mes de diciembre, su retribución estaba compuesta por su salario base por un importe de 1 222,50 GBP mensuales y por las comisiones devengadas en semanas anteriores por un importe de 2 350,31 GBP. Durante el año 2011, el Sr. Lock percibió comisiones por un importe mensual medio de 1 912,67 GBP.

11 Al no efectuar ningún trabajo durante su período de vacaciones, el Sr. Lock no pudo obtener nuevas ventas ni llevar a cabo el seguimiento de ventas potenciales durante ese período. Por lo tanto, no pudo generar comisiones durante el citado período. Dado que dicha circunstancia tuvo un efecto desfavorable en el salario que el Sr. Lock percibió los meses siguientes a sus vacaciones anuales, éste decidió presentar una demanda ante el órgano jurisdiccional remitente reclamando la retribución impagada por las vacaciones anuales («holiday pay») en el período comprendido entre el 19 de diciembre de 2011 y el 3 de enero de 2012.

12 En estas circunstancias, el Employment Tribunal, Leicester decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) Cuando:

— el salario anual de un trabajador consta del salario base más las comisiones pagadas en virtud de un derecho contractual a comisión;

— la comisión se paga en función de las ventas realizadas y los contratos celebrados por el empresario gracias al trabajo del trabajador;

— la comisión se paga *a posteriori*, y el importe percibido en concepto de comisiones en un período de referencia determinado oscila en función del valor de las ventas obtenidas y los contratos celebrados, así como de la fecha de tales ventas;

— durante los períodos de vacaciones, el trabajador no realiza ningún trabajo que le dé derecho al pago de comisiones, por lo que no genera comisiones con respecto a dichos períodos;

— durante los períodos de retribución que incluyen períodos de vacaciones, el trabajador tiene derecho al salario base y sigue percibiendo las comisiones devengadas con anterioridad, y

— sus ingresos medios por comisiones a lo largo del año son inferiores a los que percibiría si el trabajador no hubiese disfrutado de vacaciones, ya que durante el período de vacaciones no realiza ningún trabajo que le dé derecho al pago de comisiones,

¿obliga el artículo 7 de la Directiva 93/104/CE [del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18)], en su versión modificada por la Directiva 2003/88 [...], a los Estados miembros a adoptar medidas para garantizar que un trabajador sea retribuido por los períodos de vacaciones anuales en función de las comisiones que habría ganado durante esos períodos si no hubiese disfrutado de vacaciones, además de su salario base?

2) ¿Qué principios se aplican para responder a la primera pregunta?

3) En caso de respuesta afirmativa a la primera pregunta, ¿qué principios (en su caso) debe aplicar el Estado miembro para el cálculo del importe que debe pagarse al trabajador en función de las comisiones que habría ganado o podría haber ganado en el supuesto de que no hubiese tomado vacaciones?

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las cuestiones prejudiciales primera y segunda

13 Mediante sus cuestiones primera y segunda, que deben examinarse conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones y a las prácticas nacionales en virtud de las cuales un trabajador cuya retribución está compuesta, por un lado, por un salario base y, por otro, por una comisión cuyo importe se fija en función de los contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por ese trabajador, sólo tiene derecho, en concepto de sus vacaciones anuales retribuidas, a una retribución formada exclusivamente por su salario base.

14 A este respecto, debe recordarse, en primer lugar, que según reiterada jurisprudencia, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 93/104, Directiva ésa que ha sido codificada por la Directiva 2003/88 (véase la sentencia KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartado 23 y la jurisprudencia citada). Además, ese derecho está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados.

15 En este contexto, procede interpretar el artículo 7 de la Directiva 2003/88 a la luz de su tenor y del objetivo que persigue.

16 Ahora bien, aunque el tenor del artículo 7 de la Directiva 2003/88 no da ninguna indicación explícita por lo que se refiere a la retribución a la que el trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar que la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren 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 por dicho período de descanso (véanse las sentencias Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 50, y Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 58).

17 En efecto, la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. 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 (véanse las sentencias Robinson-Steele y otros, EU:C:2006:177, apartado 58, y Schultz-Hoff y otros, EU:C:2009:18, apartado 60).

18 A la vista de esta jurisprudencia, British Gas y el Gobierno del Reino Unido sostienen que, según la jurisprudencia y las prácticas nacionales, se consigue el objetivo del artículo 7 de la Directiva 2003/88, tal como el Tribunal de Justicia lo interpreta, toda vez que el demandante en el litigio principal disfrutó, durante su período de vacaciones anuales retribuidas, de un salario comparable al percibido durante los períodos de trabajo, ya que durante ese período percibió no sólo su salario base, sino también la comisión procedente de las ventas que había obtenido durante las semanas anteriores a ese período de vacaciones anuales.

19 No puede acogerse esta argumentación.

20 Ciertamente, parece que las disposiciones y las prácticas nacionales respetan los requisitos establecidos en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, tal como lo ha interpretado el Tribunal de Justicia, en la medida en que, durante el período de sus vacaciones anuales, el trabajador percibe un importe global comparable al percibido durante los períodos de trabajo. Por lo tanto, ese importe pagado, por una parte, en concepto de sus vacaciones anules y, por otra, en concepto de las ventas que realizó durante las semanas anteriores al período de sus vacaciones anuales permite al trabajador disfrutar efectivamente de las vacaciones a las que tiene derecho (véase, en este sentido, la sentencia Robinson-Steele y otros, EU:C:2006:177, apartado 49).

21 Sin embargo, procede considerar que, a pesar de la retribución que percibe el trabajador durante el período en que efectivamente disfruta de sus vacaciones anuales, ese trabajador puede ser disuadido de ejercer su derecho a disfrutar vacaciones anuales debido a la desventaja financiera diferida, pero sufrida de manera muy cierta durante el período que sigue al de sus vacaciones anuales.

22 En efecto, como British Gas admitió en la vista, el trabajador no genera comisión alguna durante el período de sus vacaciones anuales. Por consiguiente, como resulta del apartado 8 de la presente sentencia, el período siguiente al de vacaciones anuales sólo dará lugar a una retribución limitada al salario base del trabajador. Esta repercusión financiera negativa puede engendrar un efecto disuasorio del disfrute efectivo de tales vacaciones, como señala el Abogado General en el punto 34 de sus conclusiones, y es más probable aún en una situación como la controvertida en el litigio principal en la que la comisión representa de media más del 60 % de la retribución que percibe el trabajador.

23 Pues bien, esa disminución de la retribución de un trabajador correspondiente a sus vacaciones anuales retribuidas, que puede disuadirle de ejercer efectivamente su derecho a disfrutar de esas vacaciones, es contraria al objetivo perseguido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88 (véase en este sentido, en

particular, la sentencia Williams y otros, C-155/10, EU:C:2011:588, apartado 21). A este respecto, carece de pertinencia el hecho de que esa disminución de la retribución se sufra, como en el asunto principal, después del período de vacaciones anuales.

24 Teniendo en cuenta todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones primera y segunda que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones y a las prácticas nacionales en virtud de las cuales un trabajador cuya retribución está compuesta, por un lado, por un salario base y, por otro, por una comisión cuyo importe se fija en función de los contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por ese trabajador, sólo tiene derecho, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, a una retribución formada exclusivamente por su salario base.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

25 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si, habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 aporta indicaciones, y en su caso cuáles, sobre los métodos de cálculo de la comisión a la que un trabajador, como el demandante en el litigio principal, tiene derecho en concepto de vacaciones anuales retribuidas.

26 A este respecto, procede señalar, de entrada, que en principio la retribución de las vacaciones debe calcularse de manera que corresponda a la retribución normal del trabajador (véase la sentencia Williams y otros, EU:C:2011:588, apartado 21).

27 Ahora bien, cuando la retribución percibida por el trabajador está compuesta por varios elementos, la determinación de esta retribución ordinaria, y, por tanto, del importe al que dicho trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, necesita un análisis específico (véase la sentencia Williams y otros, EU:C:2011:588, apartado 22).

28 Como se ha señalado en el apartado 7 de la presente sentencia, así sucede en el caso de la retribución del Sr. Lock. En efecto, dicho trabajador percibe, como consultor de ventas empleado por una sociedad mercantil, una retribución compuesta por un salario fijo mensual y por una comisión variable en función de los contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por el Sr. Lock.

29 En el marco de un análisis específico, en el sentido de la jurisprudencia citada, se ha estimado que los inconvenientes intrínsecamente vinculados a la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo y compensados por un importe pecuniario incluido en el cálculo de la retribución global del trabajador deben necesariamente formar parte del importe al que tiene derecho el trabajador durante sus vacaciones anuales (véase la sentencia Williams y otros, EU:C:2011:588, apartado 24).

30 Además, el Tribunal de Justicia 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 (véanse, en este sentido, las sentencias Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, apartado 73, y Williams y otros, EU:C:2011:588, apartado 27).

31 En cambio, según esa misma jurisprudencia, los elementos de la retribución global del trabajador que tienen por único objeto cubrir los gastos ocasionales o accesorios que surjan con ocasión de la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo no deben ser tenidos en cuenta para calcular el pago que se ha de abonar durante las vacaciones anuales (véase la sentencia Williams y otros, EU:C:2011:588, apartado 25).

32 En el asunto principal, como señaló el Abogado General en los puntos 31 a 33 de sus conclusiones, la comisión percibida por el Sr. Lock está en relación directa con la actividad de éste en el seno de su empresa. Por consiguiente, existe un vínculo intrínseco entre las comisiones que un trabajador como el Sr. Lock percibe mensualmente y la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo.

33 De lo antedicho resulta que debe tenerse en cuenta la citada comisión en el cálculo de la retribución global a la que un trabajador, como el demandante en el litigio principal, tiene derecho en concepto de vacaciones anuales retribuidas.

34 En tales circunstancias, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de los principios expuestos por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, antes citada, si, sobre la base de una media calculada en relación con un período de referencia considerado representativo, en aplicación del Derecho nacional, los métodos de cálculo de la comisión debida a un trabajador, como el demandante en el litigio principal, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, consiguen el objetivo perseguido por el artículo 7, de la Directiva 2003/88.

35 Por consiguiente, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que los métodos de cálculo de la comisión a la que un trabajador, como el demandante en el litigio principal, tiene derecho en concepto de vacaciones anuales retribuidas, deben apreciarse por el juez nacional, sobre la base de las normas y los criterios enunciados por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y a la luz del objetivo perseguido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88.

Costas

36 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) **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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones y a las prácticas nacionales en virtud de las cuales un trabajador cuya retribución está compuesta, por un lado, por un salario base y, por otro, por una comisión cuyo importe se fija en función de los contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por ese trabajador sólo tiene derecho, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, a una retribución formada exclusivamente por su salario base.**

2) **Los métodos de cálculo de la comisión a la que un trabajador, como el demandante en el litigio principal, tiene derecho, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, deben apreciarse por el juez nacional, sobre la base de las normas y los criterios enunciados por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y a la luz del objetivo perseguido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88.**

Firmas