



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA nº 76/14
Luxemburgo, 22 de mayo de 2014

Sentencia en el asunto C-539/12
Z.J.R. Lock / British Gas Trading Limited

La retribución pagada a los consultores de ventas en concepto de vacaciones anuales no puede limitarse al salario base

En caso de que ese trabajador perciba una comisión fijada en función de las ventas obtenidas, ésta también deberá incluirse en el cálculo de la retribución

La Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo ¹ establece que todos los trabajadores tienen derecho a un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.

El Sr. Lock lleva trabajando para British Gas como consultor interno de ventas de energía desde el año 2010. Su labor consiste en intentar convencer a empresas clientes de que compren los productos energéticos de su compañía. Su retribución se compone de dos elementos principales: un salario base [por un importe de 1 222,50 libras esterlinas (GBP) al mes en el momento de los hechos] y una comisión. La comisión, pagada también mensualmente, se calcula en función de las ventas efectivamente obtenidas por el Sr. Lock. No se paga en el momento en que se realiza el trabajo que da derecho a ella, sino varias semanas o incluso meses después de haberse celebrado el contrato de compraventa entre British Gas y el cliente.

El Sr. Lock disfrutó de vacaciones anuales retribuidas del 19 de diciembre de 2011 al 3 de enero de 2012. La retribución correspondiente al citado mes de diciembre estaba compuesta por un salario base, por un importe de 1 222,50 GBP, más 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.

Al no haber trabajado durante sus vacaciones, el Sr. Lock no pudo obtener nuevas ventas ni, por lo tanto, generar comisiones a lo largo del citado período. Dado que esta circunstancia tuvo un efecto desfavorable en su salario en los meses siguientes a sus vacaciones anuales, el Sr. Lock decidió presentar una demanda ante el Employment Tribunal (Juzgado de lo Social, Reino Unido), reclamando la retribución impagada por las vacaciones anuales disfrutadas durante el período comprendido entre el 19 de diciembre de 2011 y el 3 de enero de 2012.

El órgano jurisdiccional británico pregunta al Tribunal de Justicia si, en estas circunstancias, la comisión que un trabajador habría obtenido durante sus vacaciones anuales debe tenerse en cuenta para calcular la retribución de las vacaciones anuales y, en su caso, cómo debe calcularse la cantidad que debe pagarse al trabajador.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia recuerda que un trabajador debe percibir su retribución ordinaria durante las vacaciones anuales. El objetivo de las vacaciones retribuidas es que durante ese tiempo de descanso el trabajador goce de una situación comparable a los períodos de trabajo desde el punto de vista del salario.

British Gas afirma que se cumple ese objetivo, ya que durante su período de vacaciones anuales retribuidas el Sr. Lock percibió un salario compuesto por su salario base y por la comisión procedente de las ventas obtenidas durante las semanas anteriores. El Tribunal de Justicia señala

¹ 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).

que esta argumentación no es aceptable. Considera que, a pesar que el Sr. Lock percibe una retribución durante el período en que disfruta efectivamente de sus vacaciones anuales, la desventaja financiera diferida en el tiempo –pero que sufre efectivamente durante el período siguiente a sus vacaciones anuales– puede disuadirle de ejercer su derecho a disfrutar de dichas vacaciones. En efecto, como admitió British Gas, el trabajador no genera ninguna comisión durante sus vacaciones anuales. Por lo tanto, el período siguiente a las vacaciones anuales sólo dará lugar a una retribución limitada al salario base del trabajador. Esta repercusión financiera negativa puede tener un efecto disuasorio sobre el disfrute efectivo de las citadas vacaciones, algo muy probable en un caso como el del Sr. Lock, en el que la comisión representa como media más del 60 % de la retribución. En consecuencia, el Tribunal de Justicia declara que esa disminución de la retribución de un trabajador correspondiente a sus vacaciones anuales retribuidas puede disuadirle de ejercer efectivamente su derecho a disfrutar de esas vacaciones, siendo contraria al objetivo perseguido por la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo.

En cuanto al método de cálculo utilizado para determinar el importe de la comisión debida al Sr. Lock durante sus vacaciones anuales, el Tribunal de Justicia recuerda que, en principio, el importe de la retribución de las vacaciones anuales debe calcularse de manera que corresponda a la retribución habitual del trabajador. Si la retribución percibida por el trabajador está compuesta por varios elementos, será preciso un análisis específico para determinar la retribución ordinaria debida durante las vacaciones anuales.

En el marco de este análisis, el Tribunal de Justicia ya ha estimado² que los inconvenientes vinculados intrínsecamente al desempeño de las tareas que debe llevar a cabo el trabajador en virtud de su contrato de trabajo, que se compensan mediante un importe pecuniario incluido en el cálculo de la retribución global del trabajador, deben formar parte necesariamente de la cantidad que el trabajador tiene derecho a percibir durante sus vacaciones anuales.

En este sentido, el Tribunal de Justicia declara que la comisión percibida por el Sr. Lock está directamente relacionada con la actividad que éste desarrolla en el seno de su compañía. Por consiguiente, existe un vínculo intrínseco entre las comisiones que el Sr. Lock percibe mensualmente y el desempeño de las tareas que debe llevar a cabo en virtud de su contrato de trabajo. Así pues, la citada comisión deberá tenerse en cuenta al calcular la retribución global a la que tiene derecho en concepto de vacaciones anuales.

En este contexto, corresponde al juez nacional apreciar si, sobre la base de una media calculada en relación con un período de referencia considerado representativo, en aplicación del Derecho nacional, los métodos empleados para calcular la comisión debida a un trabajador como el Sr. Lock en concepto de vacaciones anuales retribuidas consiguen el objetivo perseguido por la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo.

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](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

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

² Sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de septiembre de 2011, Williams (asunto [C-155/10](#)); véase asimismo el comunicado de prensa [nº 90/11](#).