

SENTENCIA del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de mayo de 2014, en materia de COMISIONES Y RETRIBUCIÓN DURANTE LAS VACACIONES.

Supuesto de Hecho:

- Un trabajador cuya retribución se compone de dos elementos principales, salario base y comisiones, disfruta de sus vacaciones sin ver alterada su retribución de ese periodo.
- Sin embargo, al no efectuar ningún trabajo durante las mismas, no pudo obtener nuevas ventas, por lo que vio disminuido su salario en los meses posteriores, ya que la comisión no se paga en el momento en el que se realiza el trabajo, sino varias semanas o meses después.
- Reclama, por tanto, la retribución impagada por vacaciones anuales, llegando como cuestión prejudicial al TJUE.
- De este modo, se plantea si la normativa europea sobre ordenación del tiempo de trabajo puede obligar a los Estados miembros a adoptar medidas para garantizar que un trabajador sea retribuido por los periodos de vacaciones anuales en función de las comisiones que habría ganado, además de su salario base (Dir 2003/88/CE art.7).

Consideraciones Jurídicas:

- Por su parte, el TJUE argumenta que 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.
- En este sentido, señala el Tribunal que el trabajador debe percibir en este periodo de descanso la retribución ordinaria, de tal modo que su situación, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los periodos de trabajo.
- En este caso, a pesar de la retribución que percibe el trabajador durante el período en que efectivamente disfruta de sus vacaciones anuales, puede ser disuadido de ejercer su derecho a disfrutarlas debido a la desventaja financiera diferida, pero sufrida de manera muy cierta durante el período posterior, sobre todo si se tiene en cuenta que las comisiones representan más del 60% de su retribución.
- Esta circunstancia, a juicio del Tribunal, se opone a los objetivos perseguidos por la normativa de la UE antes referida, cuya interpretación jurisprudencial recuerda que todos los componentes de la retribución global inherentes a la condición personal y profesional del trabajador deben mantenerse durante sus vacaciones anuales retribuidas.

- En cambio, matiza la Sala, aquellos elementos 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.
- En el caso concreto, existe un vínculo intrínseco entre las comisiones que este trabajador percibe mensualmente y la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo. Esta es la razón por la que debe tenerse en cuenta la comisión en el cálculo de su retribución global.
- Por todo ello, el TJUE considera contrarias al derecho europeo las disposiciones y 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.
- Por otra parte, traslada al juez nacional la obligación de determinar los métodos de cálculo de la comisión a la que el trabajador tiene derecho, siempre sobre la base de la interpretación jurisprudencial aludida y de los objetivos perseguidos por la Dir 2003/88/CE art.7.

Conclusión:

- En virtud de esta sentencia, en los supuestos en los cuales exista un vínculo intrínseco entre las comisiones que el trabajador percibe mensualmente, y la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, estas deben ser tenidas en cuenta en el cálculo de su retribución global en el periodo de vacaciones.