



# Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL  
SR. YVES BOT  
presentadas el 5 de diciembre de 2013<sup>1</sup>

**Asunto C-539/12**

**Z.J.R. Lock**  
**contra**  
**British Gas Trading Limited**

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Employment Tribunal, Leicester (Reino Unido)]

«Política social — Ordenación del tiempo de trabajo — Consultor que percibe un salario base incrementado en comisiones mensuales en función del volumen de negocio realizado y del número de contratos de compraventa celebrados — Derecho al pago de las comisiones durante las vacaciones anuales»

1. Las cuestiones prejudiciales planteadas por el Employment Tribunal, Leicester (Reino Unido), versan sobre 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,<sup>2</sup> que tiene el siguiente tenor:

«Vacaciones anuales

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.»

2. Dichas cuestiones se han suscitado en un litigio entre el Sr. Lock y su empleador, British Gas Trading Ltd y otros (en lo sucesivo, «British Gas»), sobre la cuestión de cómo debe calcularse el importe de la retribución que dicho trabajador puede percibir durante sus vacaciones anuales retribuidas. Más concretamente, en el presente asunto el problema radica en determinar si, cuando la remuneración que percibe un trabajador está compuesta por una parte fija y otra variable, la segunda debe formar parte de la retribución a la que el trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales retribuidas.

1 — Lengua original: francés.

2 — DO L 299, p. 9.

## I. Hechos del litigio principal y cuestiones prejudiciales

3. El Sr. Lock ha sido trabajador de British Gas como consultor de ventas interiores de energía («Internal Energy Sales Consultant») desde 2010 hasta la actualidad. Su función es intentar convencer a empresas clientes de que compren los productos de energía de British Gas.

4. Su retribución se compone de dos elementos principales. El primero es el salario base y el segundo, una comisión.

5. Al igual que el salario base, la comisión se paga mensualmente. Su importe es variable pues se calcula en función de las ventas efectivamente realizadas. 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.

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

7. Durante su período de vacaciones, la retribución del Sr. Lock comprendió su salario base y las comisiones devengadas en semanas anteriores. En el año al que se refiere la acción del Sr. Lock, éste percibió comisiones por un importe mensual medio de 1 912,67 libras esterlinas (GBP). En el mes durante el cual disfrutó de vacaciones y que es objeto de la presente demanda, cobró comisiones por importe de 2 350,31 GBP. Asimismo, cobró su salario base por importe de 1 222,50 GBP mensuales.<sup>3</sup>

8. Al no efectuar ningún trabajo durante su período de vacaciones, el Sr. Lock no pudo realizar nuevas ventas ni llevar a cabo el seguimiento de ventas potenciales durante ese período. Por lo tanto, no pudo generar comisiones durante sus vacaciones. 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 remuneración pendiente de las vacaciones («holiday pay») por el período comprendido entre el 19 de diciembre de 2011 y el 3 de enero de 2012.

9. A la luz de dicha demanda, el Employment Tribunal, Leicester, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«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 recibido 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 a que se le paguen comisiones, por lo que no genera comisiones con respecto a dichos períodos;

3 — De estos elementos se desprende que la comisión representa más del 60 % de la retribución total del Sr. Lock.

- durante los períodos de retribución que incluyen períodos de vacaciones, el trabajador tiene derecho al salario base y sigue recibiendo el pago de 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 tomado 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 tomado 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 al calcular el 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?»

10. Las dudas que el órgano jurisdiccional remitente alberga sobre la interpretación correcta del artículo 7 de la Directiva 2003/88 cuando la remuneración está compuesta por una parte fija y otra variable parecen tener su origen, en particular, en la sentencia de la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) de 27 de noviembre de 2002, *Evans c. Malley Organisation Ltd (T/A First Business Support)*.<sup>4</sup> En efecto, en una situación análoga a la controvertida en el presente asunto, el empleado demandante alegó que la remuneración de sus vacaciones debía haberse basado en sus ingresos medios, computando tanto su salario base como sus ganancias medias por comisiones. La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) rechazó el argumento del trabajador. Consideró que su remuneración no variaba en función de la cantidad de trabajo realizado y que, por consiguiente, era de aplicación el artículo 221, apartado 2, de la Ley de 1996 sobre derechos de los trabajadores (*Employment Rights Act 1996*).<sup>5</sup> En consecuencia, la Court of Appeal declaró que el empleado tenía derecho a percibir sólo el salario base durante su período de vacaciones, por lo que en dichos períodos no tenía derecho a percibir una suma equivalente a sus ingresos medios por comisiones.

## II. Análisis

11. En primer lugar, responderé a la cuestión principal que consiste en determinar si, en circunstancias como las del litigio principal, en las que el salario que percibe un trabajador está compuesto, por un lado, por un salario de base y, por otro, por una comisión cuyo importe se determina en función de las ventas realizadas y de los contratos celebrados por el empresario gracias al trabajo de dicho trabajador, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 obliga a incluir dicha comisión en la base de la remuneración que se adeuda al citado trabajador durante sus vacaciones anuales retribuidas.

12. En mi opinión, la tutela efectiva del derecho a vacaciones anuales retribuidas supone que esta pregunta debe recibir una respuesta afirmativa.

4 — [2002] EWCA Civ 1834.

5 — Dicha disposición dispone que «sin perjuicio del artículo 222, en caso de que la retribución del trabajador en sus horas de trabajo ordinarias (ya se retribuyan por horas, por semanas o por otro período) no varíe en función de la cantidad de trabajo realizado en el período, el importe de la retribución semanal será el que debería pagar el empresario de acuerdo con el contrato de trabajo vigente en la fecha de cálculo si el empleado trabajase todas las horas de trabajo ordinarias en una semana».

13. Procede recordar al respecto que, según reiterada jurisprudencia, el derecho de cada trabajador a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones.<sup>6</sup> Por otro lado, este derecho está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.<sup>7</sup>

14. Es pacífico que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas no es otra que permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento.<sup>8</sup>

15. La retribución de las vacaciones que establece el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 está dirigida a permitir que el trabajador disfrute efectivamente de las vacaciones a las que tiene derecho.<sup>9</sup>

16. Como ha señalado el Tribunal de Justicia en su sentencia *Williams y otros*, antes citada, el tenor del artículo 7 de la Directiva 2003/88 no aporta ninguna indicación explícita por lo que se refiere a la retribución a la que tiene derecho el trabajador durante sus vacaciones anuales.<sup>10</sup>

17. Por lo tanto, incumbe al Tribunal de Justicia, habida cuenta de la importancia del derecho a vacaciones anuales retribuidas y del objetivo del artículo 7 de la Directiva 2003/88, determinar los elementos que deben entrar en el cómputo de la retribución a la que los trabajadores tienen derecho durante sus vacaciones anuales retribuidas.

18. A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha tenido la oportunidad 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.<sup>11</sup>

19. En efecto, como ha señalado el Tribunal de Justicia, 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.<sup>12</sup>

20. Por consiguiente, el Tribunal de Justicia ha deducido de lo anterior que la retribución de las vacaciones anuales debe corresponder, en principio, con la retribución normal del trabajador. También se desprende que no satisface las exigencias del Derecho de la Unión una compensación económica si su importe es el estrictamente necesario para que no exista un riesgo razonable de que el trabajador renuncie a tomar sus vacaciones anuales.<sup>13</sup>

21. Según el Tribunal de Justicia, 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.<sup>14</sup>

6 — Véase, en particular, la sentencia de 24 de enero de 2012, *Domínguez* (C-282/10), apartado 16.

7 — Véase, en particular, la sentencia de 15 de septiembre de 2011, *Williams y otros* (C-155/10, Rec. p. I-8409), apartado 18.

8 — Véase, en particular, la sentencia de 20 de enero de 2009, *Schultz-Hoff y otros* (C-350/06 y C-520/06, Rec. p. I-179), apartado 25.

9 — Sentencia de 16 de marzo de 2006, *Robinson-Steele y otros* (C-131/04 y C-257/04, Rec. p. I-2531), apartado 49.

10 — Sentencia *Williams y otros*, antes citada, apartado 17.

11 — *Ibidem*, apartado 19 y la jurisprudencia citada.

12 — *Ibidem*, apartado 20 y la jurisprudencia citada.

13 — *Ibidem*, apartado 21.

14 — *Ibidem*, apartado 22.

22. La situación que el Tribunal de Justicia debía analizar en el asunto que dio lugar a la sentencia *Williams y otros*, antes citada, era la de los pilotos de línea aérea que percibían una remuneración compuesta por un importe fijo anual y complementos salariales variables vinculados al tiempo de vuelo y al tiempo pasado fuera de la base.

23. El análisis de dicha situación permitió al Tribunal de Justicia establecer ciertos criterios que permiten excluir o incluir, en cada caso, determinados elementos de la remuneración a la que un trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales retribuidas.

24. La norma general que ha establecido el Tribunal de Justicia en relación con las remuneraciones que están compuestas por varios elementos es que, si bien la estructura de la retribución ordinaria de un trabajador está incluida como tal en las disposiciones y las prácticas reguladas por el Derecho de los Estados miembros, ésta no puede tener un impacto sobre el derecho del trabajador a disfrutar, durante su período de descanso y ocio, de unas condiciones económicas comparables a las relativas al ejercicio de su trabajo.<sup>15</sup>

25. En virtud de dicha norma general, el Tribunal de Justicia declaró que cualquier inconveniente intrínsecamente vinculado 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, como, para los pilotos de línea aérea, el tiempo pasado en vuelo, deben necesariamente formar parte del importe al que tiene derecho el trabajador durante sus vacaciones anuales.<sup>16</sup>

26. En cambio, según el Tribunal de Justicia, 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, como los gastos vinculados al tiempo que los pilotos están obligados a pasar fuera de la base, no deben ser tenidos en cuenta para calcular el pago que se ha de abonar durante las vacaciones anuales.<sup>17</sup>

27. Por lo tanto, la existencia de un vínculo intrínseco entre los distintos elementos que componen la retribución global del trabajador y la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo parece ser un criterio determinante para incluir dichos elementos en la retribución que se adeuda al trabajador durante sus vacaciones anuales retribuidas. En consecuencia, los distintos complementos salariales cuyo pago puede reivindicar el trabajador durante sus vacaciones anuales retribuidas no sólo deben estar directamente vinculados a la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, sino también tener un cierto carácter permanente.

28. Esta apreciación de la existencia de un vínculo intrínseco entre los distintos elementos que componen la retribución global del trabajador con la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo debe efectuarse, según el Tribunal de Justicia, sobre la base de una media sobre un período de referencia que se considere representativo y a la luz del principio elaborado por la jurisprudencia antes citada, según el cual la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en este concepto constituyen dos vertientes de un único derecho.<sup>18</sup>

15 — *Ibidem*, apartado 23.

16 — *Ibidem*, apartado 24.

17 — *Ibidem*, apartado 25.

18 — *Ibidem*, apartado 26.

29. El Tribunal de Justicia ha añadido a este criterio del vínculo intrínseco otro criterio al referirse a su jurisprudencia relativa a la retribución de las trabajadoras embarazadas adscritas temporalmente a otro puesto durante su embarazo o dispensadas de trabajar.<sup>19</sup> Por consiguiente, todos los elementos que estén vinculados con el estatuto personal y profesional del trabajador deben mantenerse durante las vacaciones anuales retribuidas de dicho trabajador.<sup>20</sup> Por ejemplo, puede tratarse de complementos salariales vinculados a su condición de superior jerárquico, a su antigüedad y a sus cualificaciones profesionales.

30. A la luz de esta jurisprudencia y de la tendencia que se deriva de los criterios definidos hasta ahora por el Tribunal de Justicia, considero que una comisión, como la que percibe el Sr. Lock en función de los contratos de compraventa que British Gas concluye gracias al trabajo realizado personalmente por él, debe computar en la retribución a la que tiene derecho dicho trabajador durante sus vacaciones anuales retribuidas.

31. En efecto, las comisiones de que se trata están directamente vinculadas a la ejecución de las tareas habituales que incumben al Sr. Lock según su contrato de trabajo. Por otra parte, dichas comisiones constituyen efectivamente una retribución por un trabajo realizado personalmente por el Sr. Lock. Por lo tanto, guardan una relación directa con la actividad personal de dicho trabajador en el seno de su empresa.

32. Por otra parte, aunque su importe puede fluctuar mensualmente en función de los resultados obtenidos por el Sr. Lock, dichas comisiones presentan cierto carácter de permanencia que permite considerar que forman parte de la retribución ordinaria de dicho trabajador. En otras palabras, son un elemento constante de su retribución. En efecto, un consultor que desempeñe de forma satisfactoria sus funciones en British Gas percibirá cada mes una comisión con carácter adicional a su salario base.

33. Por lo tanto, en mi opinión 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. Este vínculo es tanto más manifiesto por cuanto que el importe de dichas comisiones se calcula, por definición, en proporción a los resultados obtenidos por dicho trabajador por los contratos celebrados por British Gas.

34. En mi opinión, no tener en cuenta las comisiones en el cálculo de la retribución que debe abonarse al trabajador en concepto de vacaciones anuales retribuidas puede disuadirle de ejercer su derecho a disfrutar de dichas vacaciones, lo que resulta contrario al objetivo del artículo 7 de la Directiva 2003/88. Este efecto disuasorio 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 remuneración que percibe el Sr. Lock.

35. Aceptar esta solución supondría que un trabajador como el Sr. Lock al que se hubiera disuadido de ejercitar su derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas y que, por consiguiente, siga trabajando, se beneficiase de hecho de una compensación financiera a cambio del período mínimo de vacaciones anuales retribuidas, lo que está estrictamente prohibido por el Derecho de la Unión. En efecto, con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.<sup>21</sup>

19 — Véanse, respectivamente, las sentencias de 1 de julio de 2010, Parviainen (C-471/08, Rec. p. I-6533), y Gassmayr (C-194/08, Rec. p. I-6281).

20 — Sentencia Williams y otros, antes citada, apartado 28.

21 — Véase, en particular, la sentencia Robinson-Steele y otros, antes citada, apartados 60 y 61.

36. En apoyo de su alegación de que las comisiones que percibe habitualmente el Sr. Lock no deben incluirse en la retribución que debe abonársele durante sus vacaciones anuales retribuidas, British Gas rebate que no tener en cuenta dichas comisiones no tiene por consecuencia disuadir al trabajador a ejercitar su derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas. Sostiene que, en efecto, durante las vacaciones anuales retribuidas, el Sr. Lock sigue percibiendo una remuneración compuesta por una parte fija y otra variable, dado que el abono de la comisión por una venta celebrada con anterioridad puede coincidir con el período de vacaciones anuales retribuidas. En la medida en que durante dicho período percibe efectivamente su retribución ordinaria, un trabajador como el Sr. Lock no sería disuadido de ejercitar su derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas.

37. Este argumento es engañoso. Es cierto que aparentemente un trabajador como el Sr. Lock puede percibir durante sus vacaciones su retribución ordinaria. Sin embargo, ello no elimina en absoluto el efecto disuasorio derivado de que no se le vaya a abonar una comisión *por* el periodo durante el cual ejerza su derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas.

38. En efecto, el sistema de comisiones establecido por British Gas lleva aparejado que exista forzosamente un desajuste entre el hecho generador –las ventas realizadas, los contratos celebrados– y el momento en el que se abona la comisión. Este desajuste explica que el trabajador pueda percibir la parte variable de su retribución durante sus vacaciones anuales retribuidas. Sin embargo, en dicha situación, esta parte variable de la retribución no se abona en concepto de vacaciones sino exclusivamente a consecuencia de los contratos celebrados con anterioridad. La circunstancia de que no se abone la parte variable de la retribución del trabajador por el período de vacaciones anuales tiene consecuencias negativas en el importe de la retribución que percibirá en los meses siguientes a las vacaciones. Por consiguiente, a raíz de haber disfrutado de vacaciones anuales, un trabajador como el Sr. Lock se encontrará en una situación más desfavorable que si hubiera trabajado. El ejercicio del derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas entrañará para él un perjuicio financiero, aplazado pero real.

39. A falta de un sistema que permita mantener la parte variable de la retribución en un determinado nivel por el período de vacaciones anuales retribuidas, está claro que dicho trabajador puede ser disuadido de ejercer su derecho a su disfrute como consecuencia de una reducción de ingresos futuros.

40. Durante la vista, British Gas insistió en que, por un lado, a cada trabajador se le asigna un objetivo de ingresos anuales en función de las ventas previstas y que, por otro lado, el tipo de las comisiones que se abonan a los trabajadores por las ventas realizadas ya tiene en cuenta que éstos no podrán generar comisiones durante sus vacaciones anuales retribuidas.

41. Estos argumentos no bastan para rebatir la necesidad de incluir las comisiones en la base de la retribución que se adeuda a un trabajador como el Sr. Lock en concepto de vacaciones anuales retribuidas.

42. En efecto, por un lado, la determinación de un objetivo de retribución anual en función del rendimiento de un trabajador, habitual en el sector comercial, no equivale a fijar, de forma anticipada, un complemento salarial fijo que cada trabajador percibirá al margen de las ventas que realice. Por consiguiente, no procede solicitar al Tribunal de Justicia que, en el marco del presente asunto, analice la cuestión de si es preciso tener en cuenta o no este tipo de complementos en la retribución que un trabajador como el Sr. Lock tiene derecho a percibir por sus vacaciones anuales retribuidas.

43. Por otro lado, en relación con el segundo argumento invocado por British Gas, que se basa en la afirmación de que British Gas tiene en cuenta de forma anticipada los períodos de vacaciones anuales retribuidas para determinar el tipo aplicable a las comisiones, ha de observarse, en primer lugar, que de los elementos de que dispone el Tribunal de Justicia no se desprende, en mi opinión, que un trabajador como el Sr. Lock se haya beneficiado de un incremento del tipo de las comisiones dirigido a garantizar el pago de sus vacaciones anuales.

44. Además, en todo caso, dudo de que ese sistema sea conforme a la declaración del Tribunal de Justicia en su sentencia Robinson-Steele y otros, antes citada. En dicha sentencia, el Tribunal de Justicia cuestionó la práctica consistente en que los empresarios incluyan el pago de las vacaciones anuales en el salario horario o diario de los trabajadores (práctica denominada «rolled-up holiday pay»). Más concretamente, el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 7 de la Directiva 93/104 se opone a que la retribución de las vacaciones anuales mínimas en el sentido de dicha disposición sea objeto de pagos parciales fraccionados durante el período anual de trabajo correspondiente que se suman a la retribución por el trabajo efectuado y no de un pago por un período determinado en el que el trabajador haya disfrutado efectivamente de las vacaciones.<sup>22</sup> Esta solución se basa en la regla, anteriormente recordada, con arreglo a la cual el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral. Según el Tribunal de Justicia, la finalidad de dicha prohibición es garantizar que el trabajador pueda disfrutar normalmente de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud.<sup>23</sup> En otras palabras, esta prohibición tiene por objeto que los trabajadores disfruten efectivamente de sus vacaciones anuales retribuidas.

45. A la luz de dicha jurisprudencia y siempre que pueda comprobarse la afirmación formulada por British Gas sobre este extremo, en mi opinión, un régimen consistente en incluir el pago de las vacaciones anuales en el tipo de las comisiones abonadas a los trabajadores sería incompatible con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 dado que dicho artículo tiene por objeto garantizar a los trabajadores el derecho a un descanso efectivo, puesto que puede llevar a situaciones en las que los trabajadores sean inducidos a no disfrutar de sus vacaciones para incrementar su retribución.

46. Por los motivos anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda al órgano jurisdiccional remitente que, en una situación como la controvertida en el litigio principal, en la que la retribución que percibe un trabajador está compuesta, por un lado, por un salario fijo y, por otro, por una comisión cuyo importe se determina en función de las ventas realizadas y los contratos celebrados por el empresario gracias al trabajo del trabajador, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 obliga a incluir dicha comisión en la base de la retribución adeudada al citado trabajador por sus vacaciones anuales retribuidas.

47. A la luz de la respuesta que propongo que el Tribunal de Justicia dé a la cuestión principal planteada por el órgano jurisdiccional remitente, procede analizar a continuación la última pregunta formulada que, en esencia, versa sobre el método y las reglas que deben permitir incluir las comisiones en la base de la retribución que un trabajador como el Sr. Lock debe percibir durante sus vacaciones anuales retribuidas.

22 — Sentencia Robinson-Steele y otros, antes citada, apartado 63.

23 — *Ibidem*, apartado 60.



48. En mi opinión, corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar el método y las reglas adecuadas para lograr el objetivo del artículo 7 de la Directiva 2003/88, por un lado, interpretando su Derecho interno<sup>24</sup> conforme a dicho objetivo y, por otra parte, inspirándose en elementos extraídos de la práctica o de situaciones comparables. Al margen de los métodos concretos que se decida aplicar, me limito a indicar que considero una solución adecuada, tomar como referencia el importe medio de las comisiones percibidas por el trabajador durante un período representativo, por ejemplo, doce meses.<sup>25</sup>

### III. Conclusión

49. A la luz de todos los elementos anteriores, propongo que se responda a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Employment Tribunal, Leicester, del modo siguiente:

«En una situación como la controvertida en el litigio principal, en la que la retribución que percibe un trabajador está compuesta, por un lado, por un salario fijo y, por otro, por una comisión cuyo importe se determina en función de las ventas realizadas y los contratos celebrados por el empresario gracias al trabajo del trabajador, 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, obliga a incluir dicha comisión en la base de la retribución adeudada al citado trabajador por sus vacaciones anuales retribuidas.

Corresponde al órgano jurisdiccional remitente interpretar su Derecho interno conforme al objetivo que persigue el artículo 7 de la Directiva 2003/88.»

24 — Se trata, sobre todo, del artículo 16 del Reglamento de 1998 sobre tiempo de trabajo (Working Time Regulations 1998) que, en su apartado 2, se remite a los artículos 221 a 224 de la Ley de 1996 sobre derechos de los trabajadores, para determinar el importe de una semana de salario.

25 — Procede señalar, a este respecto que, en el plan de comisiones («Commissions Scheme») que establece los principios y el régimen aplicable al pago de comisiones en British Gas, se prevé que, cuando un comercial disfruta de un permiso de maternidad, de paternidad o de adopción, percibe durante determinados períodos un importe en concepto de comisiones que se calcula a partir del importe medio de todas las comisiones obtenidas durante los doce meses anteriores al comienzo del permiso.