

DAJ-AE-082-09
16 de abril de 2009

Señora (ita)
Ofelina Rodríguez de Sauders
NCH COSTA RICA S. A.
Presente

Estimada señora (ita):

En atención a su nota recibida el 10 de marzo del año en curso, en la cual nos consulta respecto a algunos aspectos de legalidad en las formas de pago del salario y comisión de los Agentes Vendedores que laboran para la empresa que usted representa, me permito dar respuesta a la misma señalando puntualmente cada uno de los temas que abarcan sus interrogantes y dando respuesta a cada una según la pregunta realizada en su nota.

Definición de salario:

El salario ha sido definido en doctrina como *“...la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.”*¹

El artículo 162 del Código de Trabajo de Costa Rica, define el salario de la siguiente manera:

“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.”

Salario Mínimo:

El artículo 57 de nuestra Constitución Política establece que:

¹ Guillermo Cabanellas, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Edit. Heliasta., pág.274.

“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna...”

En el mismo sentido, los artículos 163, 177 y 191 del Código de Trabajo disponen lo siguiente:

“Artículo 163.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley.”

“Artículo 177.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”

“Artículo 191.- La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono y convenios preexistentes favorables al primero, relativos a la remuneración mayor, a viviendas, tierras de cultivos, herramientas para el trabajo, servicio de médico, suministro de medicinas, hospitalización y otros beneficios semejantes.”

De conformidad con el articulado transcrito, todo trabajador tiene derecho a recibir el salario necesario para cubrir las necesidades esenciales de él y su familia, salario mínimo que de acuerdo a la categoría ocupacional, es fijado y ajustado semestralmente por el Consejo Nacional de Salarios en el Decreto de Salarios Mínimos.

Salario por comisión:

Los artículos 164 y 168 del Código de Trabajo se refieren al salario y las formas de reconocerlo, indicando en lo que interesa:

“Artículo 164: El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o por destajo; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.”

“Artículo 168: ... Si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cuál será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente”.

En principio debemos partir de que los salarios de los **agentes de ventas** se encuentran representados, *prima facie*, por la fijación que expresamente hace el Consejo de Salarios a través del Decreto de Salarios Mínimos vigente. Sin embargo, en la práctica y con el fin de incentivar la gestión de ventas, al agente se le reconoce un salario- por lo general, superior al mínimo legal- conformado por un "salario base" y las comisiones, que vienen a ser estipendios porcentuales en relación con las ventas realizadas.

Por su parte, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante el voto 2005-00534 define el salario por comisión de la siguiente forma:

“El deber ineludible y principal al cual está sometido el patrono, en virtud del contrato de trabajo, consiste en pagarle el salario al trabajador, como obligada contraprestación a la labor que éste desarrolla, lo que caracteriza dicho contrato como uno bilateral y oneroso. Por su parte, el artículo 164 del Código de Trabajo, establece que el salario puede ser pagado, “... por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono”. La norma prevé la posibilidad de pagar el salario conforme a las utilidades obtenidas y también con base en las ventas y/o cobros realizados. En cuanto a esta última modalidad de pago, con base en las ventas o cobros, normalmente se paga por porcentaje, o con una suma fija, por cada venta o cobro realizado; y, a lo pagado se le da el nombre de comisión. (...) Tal norma, sin duda pretende amparar al trabajador y a la trabajadora, cuyo salario se paga con base en las utilidades, ventas o cobros, de forma tal que, en forma periódica (sic) perciba una suma que le permita enfrentar sus gastos, aunque la liquidación definitiva se haga con posterioridad. ”

De acuerdo con lo anterior, es claro que el pago por comisiones es permitido en nuestro medio como una forma de salario, pero el empleador tiene la obligación de reconocer como salario una suma SUPERIOR o IGUAL al salario mínimo, o sea que las comisiones cuando no existe salario base siempre deben ser superiores al mínimo mensual, de forma tal que si sumados SALARIO BASE y COMISIÓN o

solamente la COMISIÓN en caso de no existir salario base, es igual al monto indicado como mínimo, el patrono cumple perfectamente, sin importar cuál es el monto acordado para el primero de los rubros.

De esta forma si en determinado mes el monto de las comisiones más el salario base son inferiores al salario mínimo de ley, el patrono está en la obligación de ajustar lo que haga falta para que el trabajador reciba ese mínimo legal.²

En conclusión, los agentes vendedores que laboran para su representada tienen derecho a recibir un salario mínimo mensual que puede estar fijado por la sumatoria de una porción fija más comisiones, y no necesariamente esta porción fija debe coincidir con el mínimo legal, no obstante, la suma de esta porción fija más la comisión, no puede ser inferior al mínimo legal fijado semestralmente por el Gobierno en el Decreto de Salarios Mínimos, caso contrario, tendría el patrono que realizar el ajuste correspondiente a fin de equiparar el salario del agente vendedor al mínimo establecido por ley.

Momento en que se debe pagar la comisión:

En cuanto a este tema transcribo lo dicho por esta Asesoría en el pronunciamiento DAJ-AE-434-2005 del 06 de octubre del año 2005:

*“Por otra parte, cabe mencionar que la comisión aún cuando se constituye como parte del salario, de igual manera se concibe como un incentivo adicional utilizado por el patrono al no poder supervisar el trabajo realizado por el agente vendedor, llevando a este último a esforzarse por vender para aumentar su salario, **siendo entonces que la comisión surge y debe ser cancelada cuando se perfecciona la venta pura y simple del producto**, porque además, la función del vendedor es precisamente y aunque suene redundante la de vender.*

*Por ende la forma lógica de pagar las comisiones a los vendedores, **es a partir del momento en que se realiza la venta**, no obstante desde hace bastante tiempo se ha instaurado la práctica de pagar las comisiones hasta que la venta sea cancelada por el cliente, evitando así el reconocimiento económico de las “ventas caídas”, con el correspondiente perjuicio económico para los trabajadores que ya habían hecho su gestión de venta, situación que resulta a todas luces ilegal pues estaría trasladando un riesgo de empresa a sus trabajadores.*

² Pronunciamiento Asesoría Legal Externa MTSS, DAJ-AE-434-05 del 06 de octubre de 2005.

*Así las cosas y dado que el reconocimiento de las comisiones se realiza en el momento en que se **perfecciona la venta**, sea cuando hay un acuerdo entre cosa y precio, con las formalidades propias en cuanto al papeleo se refiere, las sumas correspondientes a las comisiones generadas por dicho acto, **se ubican en el mes que se realizó el negocio jurídico**, para efectos de calcular el salario mensual.*

Por otra parte, aunque no es objeto de consulta, consideramos importante mencionarle que si el contrato de trabajo finaliza con anterioridad al pago de las comisiones, por la razón que fuere, las mismas deben ser tomadas en cuenta en la liquidación y canceladas el día en que finalice la relación laboral, pues como ya se indicó, la obligación de pagarlas surgió como consecuencia del perfeccionamiento de la venta entre el cliente y la empresa, lo cual no implica necesariamente el pago del precio del producto vendido si que es en tractos.”

Del pronunciamiento mencionado supra, se desprende que, una vez perfeccionada la venta, al agente vendedor se le debe de pagar la totalidad de la comisión correspondiente dentro del mes en que se realizó dicho negocio. Esto con independencia de si el cliente ha pagado o no el monto correspondiente a la factura o si la venta se anula.

Basado en lo anterior y en aplicación al caso de consulta, se determina que el procedimiento realizado actualmente por su representada para el pago de comisiones es ILEGAL, pues se le está privando al trabajador de la totalidad de la comisión que por derecho le corresponde en virtud del trabajo por él ejecutado, pues es incorrecto pagarle únicamente la mitad de la comisión que le corresponde al agente vendedor y peor aún, descontarle de su salario sumas pagadas originadas por ventas perfectas atribuyéndole al trabajador la asunción de riesgos que no le competen, pues el peligro de que un cliente no cumpla con su obligación de pagar es un riesgo que debe asumir el patrono.

Igualdad salarial:

El artículo 57 de la Constitución Política citado anteriormente, en lo que interesa establece además lo siguiente:

“...El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.”

Conviene por tanto indicar lo que establece el artículo 167 del Código citado lo siguiente:

“Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.”

Esta norma expresa claramente, **que entre trabajadores contratados para un mismo puesto, categoría y condiciones, no pueden establecerse diferentes salarios**, lo cual no quiere decir de modo alguno, que a partir del salario base con el que se contrata al trabajador, el patrono se encuentre inhibido para reconocerle alguna clase de beneficio en razón de sus años de servicio, experiencia y conocimientos.

En otras palabras, la ley obliga al patrono a pagar igual salario a los trabajadores que realizan las mismas funciones, sin embargo, si la labor realizada hace necesario que el trabajador posea ciertas características, conocimientos y experiencia, las condiciones laborales no necesariamente deben ser las mismas que las de un trabajador recién contratado, razón que justificaría una diferencia salarial que premia la experiencia y conocimientos adquiridos.

Protección del salario:

El artículo 69 inciso k) del Código de Trabajo regula lo referente a deducciones en el salario, en lo que interesa el numeral dispone:

“Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

(...)

k) Deducir del salario del trabajador las cuotas que éste se haya comprometido a pagar a la Cooperativa o al Sindicato, en concepto de aceptación y durante el tiempo que a aquélla o a éste pertenezca y con el consentimiento del interesado, siempre que lo solicite la respectiva organización social, legalmente constituida. Deducir asimismo, las cuotas que el trabajador se haya comprometido a pagar a las instituciones de crédito, legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de las cooperativas, en concepto de préstamos o contratos de ahorro y crédito para la adquisición de vivienda propia, con la debida autorización del interesado y a solicitud de la institución respectiva.

La Cooperativa, Sindicato o institución de crédito que demande la retención respectiva, deberá comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pide, son las autorizadas por los estatutos o contratos respectivos...”

De la normativa transcrita se deduce que el patrono podrá rebajar del salario las cuotas que el trabajador se haya obligado a cancelar a Cooperativas, Sindicatos, Asociaciones, y demás instituciones legalmente constituidas, previa aceptación del funcionario y ante solicitud de la respectiva organización social.

En el caso de que el trabajador haya contraído obligación pecuniaria con el patrono, debe aplicarse el numeral 36 del mismo cuerpo normativo, el cual dispone:

Artículo 36.- Salvo lo dicho en el artículo 173³, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios.

Analizando lo anterior se concluye que las deducciones al salario que se realicen sin autorización del trabajador son absolutamente ilegales y colocan al trabajador afectado en posibilidad de plantear el reclamo correspondiente. Sin embargo, si el trabajador adquiere una deuda con el patrono se le puede deducir de su salario pero siguiendo las reglas establecidas para el embargo de salario.

Debo aclarar en este apartado dos aspectos importantes, primero, en su consulta usted indica acerca de la legalidad de efectuar deducciones al salario del trabajador en caso de que se dé la devolución de la mercancía por parte del cliente mediando culpa del vendedor, es necesario aclarar que para que se pueda determinar esta culpa debe llevarse a cabo un debido proceso de investigación en la que se le otorgue al trabajador derecho a defenderse y aportar pruebas en su

³ **ARTÍCULO 173.-** *El anticipo que haga el Patrono al trabajador para inducirlo a aceptar el empleo se limitará, respecto a su cuantía, a una cuarta parte del salario mensual convenido; cuando exceda del límite fijado será legalmente incobrable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador.*

Las deudas que el trabajador contraiga con el Patrono por concepto de anticipos o por pagos hechos en exceso se amortizarán durante la vigencia del contrato en un mínimo de cuatro períodos de pago y no devengarán intereses. Es entendido que al terminar el contrato el Patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.

(Así reformado por la Ley No. 3636 del 16 de diciembre de 1965).

favor, una vez determinada su responsabilidad, entonces proceder con la deducción dentro de los parámetros establecidos en el artículo 36 antes citado.

Como segundo punto, usted menciona la deducción al salario de lo que llama “adelantos” de las comisiones, le recuerdo que en concordancia con lo esbozado en el apartado de “Momento en que se debe pagar la comisión”, se le aclara que ese procedimiento es a todas luces ILEGAL y que debe usted proceder a corregirlo de manera inmediata.

Remuneración económica durante el período de incapacidad:

Sobre este tema cabe mencionar lo expresado en el pronunciamiento de esta Asesoría Legal mediante el DAJ-AE-262-98 del 25 de setiembre de 1998:

*“En primer lugar debemos mencionar que las incapacidades por enfermedad constituyen causas de suspensión de los contratos de trabajo. ... **No obstante se deja de prestar el servicio y correlativamente se deja de pagar el salario; ...***

*Así las cosas, el período durante el cual el trabajador se encuentra incapacitado, se debe tomar en cuenta para la antigüedad laboral; pero, para efectos de realizar el cálculo de la suma a pagar por concepto de prestaciones, el período de incapacidad se debe excluir del cómputo y se adiciona hacia atrás, **en virtud de que lo que se reconoce al trabajador incapacitado son subsidios y no salarios**, y sólo estos últimos se toman en cuenta para el cálculo de derechos.”*

De conformidad con lo manifestado en los párrafos anteriores, cuando un trabajador se encuentra incapacitado, al suspenderse la prestación de sus servicios se suspende la retribución económica que da el patrono a cambio de estos, por lo tanto, si el patrono, la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros le da algún beneficio económico, este se constituiría en un subsidio, no es un salario por lo explicado supra.

En el caso concreto, su duda surge en dos aspectos, primero, manifiesta que su representada le paga un 40% por concepto de subsidio al trabajador incapacitado y segundo, si está obligado o no, en virtud del subsidio otorgado, pagar además comisiones sobre las ventas que cancelen los clientes durante el período de dicha incapacidad.

Para responderle es importante traer a colación varios aspectos, número uno, la aplicación del **principio protector**, el cual es el criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo, y número dos, una de sus formas de manifestación la cual es, **la regla de la condición más beneficiosa**, que significa:

“La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.”⁴

En otras palabras, siendo que su representada tiene la práctica de pagar este 40% de subsidio durante la incapacidad del trabajador, no puede variarla en detrimento de los derechos del mismo, por lo tanto, **deberá mantenerla**.

Una vez aclarado lo anterior, en cuanto a su duda referente a si se le deben pagar las comisiones que le correspondan al trabajador, la respuesta es afirmativa, pues dichos rubros fueron producidos por las ventas realizadas por el empleado antes de la incapacidad, sin embargo, estas sumas deberán acumularse y pagarse en el momento en que el trabajador se reintegre a sus labores, pues como ya explicamos no podría estar produciendo mientras su contrato está suspendido, no obstante, si el patrono pretendiera beneficiarse económicamente con estos montos que por derecho le corresponden al trabajador, estaría incurriendo en un enriquecimiento ilícito.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
Jefe

C: Lic. Jesús Ramírez Campos
Dirección Regional Huétar Norte

SBG/Isr
Ampo 6 C)

⁴ Plá Rodríguez, Américo, Los principios del Derecho de Trabajo. 2da. Edición actualizada. Buenos Aires. Ediciones Depalma, 1978. Pág. 60.