
DAJ-AE-211-13
29 de julio de 2013

Señora
Natalie Muñoz Conejo
nmc.87@hotmail.com
teléfono celular 83254670
Presente.

Estimada señora:

En atención a su consulta recibida el 21 de junio del año en curso, en la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la forma en como se le ha venido pagando su salario, ya que como agente vendedora se le paga salario base más comisión, pero desconoce, pero desde que ingreso a la compañía, el salario que se reporta no es el mismo, porque se le rebaja el salario base, me permito indicarle lo siguiente:

Sobre el particular conviene partir del hecho que, los salarios de los agentes de ventas se encuentran representados, 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 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, pero que igual forman parte del salario o ingreso total del trabajador.

Respondiendo a su consulta debo indicarle, que el empleador tiene la obligación de reconocer como salario una suma IGUAL o SUPERIOR al salario mínimo dispuesto por el Decreto de Salarios Mínimos; de forma tal que si sumados SALARIO BASE y COMISION se ajustan a esa remuneración obligada, aquél cumple perfectamente con lo dispuesto por la ley.

Ahora bien si entre el salario base y la comisión, el agente no logra alcanzar el salario mínimo legal, el patrono tendrá la obligación de ajustar el salario total a esa cantidad, pues el precepto fundamental es que **nadie puede devengar un salario inferior al que fija la ley.**

Sin embargo cabe aclarar que si ya se tiene establecido un salario base fijo y un porcentaje de comisión que depende de la venta, el patrono no puede justificar ningún rebajo en esos compromisos, en el hecho que solo está obligado al pago del salario mínimo, porque si el trabajador con la comisión que logra alcanzar en el mes, sumada al salario base

supera el salario mínimo, debe recibir esa suma como tal, sin rebajo alguno por parte del patrono, ni en la comisión ni en el salario base.

El salario es un elemento esencial del contrato de trabajo, que una vez establecido en el contrato de trabajo, no puede ser modificado y menos en perjuicio del trabajador, porque ésto podría dar derecho al trabajador a dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal, pero para ello primero debe el trabajador advertirle a su patrono sobre el incumplimiento y de persistir en la falta, podría acudir a los tribunales a solicitar la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, con el pago total de las prestaciones.

En este sentido, el patrono se encuentra obligado a reportar a la Caja Costarricense de Seguro Social, lo que realmente ha pagado a su trabajador (salario base más comisión) sin aplicar rebajo alguno al salario base, ni a la comisión.

Por tanto si su patrono efectúa rebajo tanto al momento de pagar, como al momento de reportar el salario a la Caja, usted se encuentra en el derecho de denunciar tal hecho tanto a la Inspección de la Caja, como a la Inspección de Trabajo, para que ellos mismos le asesoren sobre como debe proceder.

Cordialmente,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

Ampo 2 A) y 20-E