

16 de junio de 2005

Srta. Aldín Román Albertorio
195 Ave. Arterial Hostos #3035
San Juan, PR 00918

Consulta Núm. 15352

Nos referimos a su comunicación del 6 de junio de 2005, la cual lee como sigue:

“Desde hace 2 años laboró en una compañía de equipos médicos. En abril de este año mi jefe asoció a otras personas y me informó que aumentaría el volumen de equipos a facturar por lo que me ofrecía cobrar una comisión del 3% de las ganancias recibidas. Hasta ese momento mi sueldo era de \$10.00 dólares por hora.

En esta semana pasada me pidió que le hiciera una factura por concepto de comisión el cual sumó de \$388.29. Pero cuando le pedí el pago por las horas de las últimas 3 semanas, éste se negó a pagármelas, diciéndome que eran las horas o la comisión. Le informe que si cobraba por comisión mis ganancias se afectarían ya que si un equipo no es pagado por razones del plan médico, entonces yo no podría cobrar esa comisión.

Le pedí entonces que me pagar[a] las horas que iba a facturar que nunca son más de 6 horas a la semana. Y [é]l prometió “pag[á]rmelas de su bolsillo” pero varios días después volvió a negarse.

Le expliqué a mi jefe que esos \$388.29 son el pago de un mes y medio y que en toda esta situación, yo era la que me estaba afectando. Y que en ese caso prefería cobrar por hora e ir a la oficina de 8:00 am

–12:00 m de lunes a viernes, pero me informó que no se podía porque ya habían contratado a otra persona.

Deseo saber cu[á]les son mis derechos en esta situación y co[ó]mo debe ser el protocolo que se siga con respecto al pago de comisión y pago de salario. Necesito conocer estas alternativas para poder negociar las mismas en mi trabajo o si simplemente debo renunciar al mismo. Agradeceré su pronta respuesta.”

Interesa conocer cuáles son sus derechos en su caso particular en el cual su patrono cambió la forma de compensación, de pago por hora a pago por comisión, y “c[ó]mo debe ser el protocolo que se siga con respecto al pago de comisión y pago de salario. Necesito conocer estas alternativas para poder negociar las mismas en mi trabajo o si simplemente debo renunciar al mismo”.

Con relación a este particular, en la Consulta Núm. 14271, la entonces Procuradora del Trabajo, la licenciada Virgen R González Delgado expresó lo siguiente:

“A continuación plantea usted la siguiente pregunta y la respuesta que usted estima indicada:

“5. ¿ **Puede variarse el método actual de pago de los vendedores** o la cantidad de horas que trabajarán?

Sí. Como parte de las prerrogativas del patrono se encuentra la facultad de establecer los métodos de pago, los horarios de trabajo y la forma y manera en que organizará la nómina, siempre y cuando se cumpla con la legislación y reglamentos laborales.

Es decir, **si los vendedores cobran a base de sueldo y comisión, el patrono podría cambiar el método de pago a comisión solamente pero garantizándole al empleado una compensación semanal mínima que al final del mes se tomará como un anticipo de las comisiones.**

. . .”

Como usted señala, es prerrogativa patronal fijar el horario y sistema de pago, incluyendo implantar los cambios que el patrono

considere necesarios, sujeto a que se cumpla con la legislación y reglamentos aplicables. Naturalmente, también deberá cumplirse con las disposiciones de un convenio colectivo o contrato individual de trabajo que conceda beneficios mayores al empleado. . . .”
(Énfasis nuestro.)

En conclusión, la ley no prohíbe que un patrono puede cambiar la forma de pago de salario a sus empleados, siempre y cuando cumpla con los estatutos laborales. De igual forma, deberá cumplir con lo dispuesto en un convenio colectivo o contrato de trabajo individual.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,

Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

ep/LVGT