



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Talma E. Matos Santos

11 de mayo de 2006

a:

Consulta Núm. 15443

Acusamos recibo de su consulta de 1 de mayo de 2006. En la misma usted nos presenta la siguientes situación conforme al texto de su carta:

“Nos dirigimos a usted para solicitar su opinión, en cuanto a cómo deben pagarse las vacaciones a vendedores, los cuales además de salario reciben comisiones. La Ley de Salario Mínimo, Licencia por Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1988, Artículo 6 inciso (c), 29 L.P.R.A. sección 250d (c) dispone lo siguiente:

El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un periodo de no mayor de dos meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

Por otro lado, la sección (d) de la misma disposición provee:

La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no queda a la entera discreción del patrono, se podrá dividir a comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora. Énfasis nuestro.

En nuestro caso particular, los vendedores tienen un salario base de \$5.77 por hora y además cobran un cheque por concepto de comisiones mensualmente, por las gestiones de cobro que llevan a cabo. La comisión surge cuando la Compañía recibe los pagos de los clientes. En algunos casos los clientes pagan sin que se requiera gestión alguna por parte del vendedor. Cuando los vendedores disfrutan de sus vacaciones, que suelen ser una o dos semanas, reciben su paga como si estuviera trabajando. Esto es, reciben su salario regular, más la comisión por los pagos recibidos por la Compañía. Para todos los fines, los vendedores siempre reciben la misma compensación aunque estén los vendedores siempre reciben la misma compensación aunque estén de vacaciones. Cabe señalar que, la Compañía no promedia los salarios, puesto que ello conllevaría que la comisión se pagara doble.

Solicitamos su opinión en cuanto a lo antes expuesto, en términos de si este sistema se ajusta a la disposición de ley.

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre la licencia de vacaciones conforme las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 28 de julio de 1998, según enmendada, conocida como **Ley de Salario mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad**.

La Ley Núm. 180, *antes citada*, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico**, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia de vacaciones a razón de un (1 1/4) días por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

Además, el inciso (D) establece:

La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. **Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora.**

En su caso particular, usted no promedia los salarios alegando que pudiera conllevar que la comisión se pagará doble.

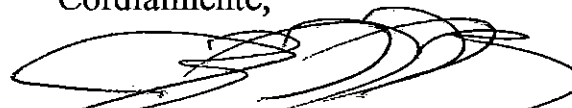
El no promediar las comisiones pudiera implicar que el trabajador reciba menos compensación debido a que las ventas de determinado mes sean menores al promedio de las comisiones durante el año. En ese sentido el trabajador tendría derecho a reclamar la diferencia.

Por otro lado, la licencia de maternidad se promedia por los seis (6) meses anteriores a la licencia. Si la política de la compañía es de no promediar las comisiones, es posible las ventas del último de la empleada embarazada mes sean menores por la merma en producción, teniendo esto el efecto de penalizar la obrera perdiendo así salarios a los que tiene derecho si se promediaran las comisiones.

En conclusión, si la forma de computar las vacaciones a los empleados en la compañía es mayor al promedio anual de las comisiones no vemos inconvenientes en la forma de pago, no obstante, si es menor, el trabajador pudiera hacer las reclamaciones pertinentes.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo