



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

Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal  
Lcda. Taína E. Matos Santos

16 de junio de 2005

**Consulta Núm. 15352**

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

*“Desde hace 2 años laboré 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 [él] 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. Bartolomej Rodríguez  
Procurador del Trabajo

ep/LVGT