



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos

29 de agosto de 2013

Consulta Núm. 15769

Hacemos referencia a su consulta recibida el 9 de julio de 2013. En la misma, usted nos indicó lo siguiente:

"Un cliente tiene empleados que se desempeñan como vendedores. A cada vendedor se le asigna una cuota de ventas y una cartera de clientes. Parte de la compensación que reciben estos vendedores es fija, siendo el restante de su compensación el producto de las comisiones que generan sus ventas. Durante el período en que el vendedor disfruta de sus vacaciones o licencia por enfermedad, sus clientes son atendidos por un asistente de ventas. Los asistentes de ventas hacen gestiones de seguimiento relacionadas con las ventas ya iniciadas por los vendedores. No obstante, la comisión producto de cualquier venta a la cual los asistentes de ventas den seguimiento cuando el vendedor se ausenta por el disfrute de las licencias de vacaciones y/o enfermedad se le paga íntegramente al vendedor. Dicho de otra forma, el vendedor continúa disfrutando de las comisiones que generen sus clientes aun cuando esté en licencia.

La interrogante particular que sometemos a usted es en cuanto a cómo deben pagársele las referidas licencias, dadas las circunstancias ya apuntadas.

Lo relativo a cómo se calcula el pago de beneficios de las licencias de vacaciones y de enfermedad está regulado por el Artículo 6(d) de la Ley Núm. 180. El mismo dispone:

"(d) 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 de la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, [para] el cómputo del salario regular por hora."



Un análisis del Artículo 6(d) sugiere que al calcular el pago del beneficio de estos vendedores se debe utilizar de ordinario el salario base por hora del empleado, más el promedio por hora resultante de las comisiones recibidas por el vendedor en las cincuenta y dos (52) semanas previas al disfrute de la licencia.

No obstante, dicho Artículo 6(d) no contempla el supuesto de que los vendedores reciban comisiones de ventas atendidas por sus asistentes de ventas cuando éstos están disfrutando sus licencias. Somos de la opinión que en estos casos dicha cantidad debe deducirse del beneficio de licencia a recibir. Ello debe ser así toda vez que si el vendedor cuando disfruta sus licencias está recibiendo comisiones por ventas que son atendidas por sus asistentes de ventas, al considerar además las comisiones generadas en el año como parte de su paga de vacaciones o licencia por enfermedad equivaldría a pagarle a éste dos veces por el mismo concepto. Esto ciertamente constituiría un enriquecimiento injusto, resultado que no pretende la Ley Núm. 180.

Nuestra posición tiene base, además, en la propia naturaleza de las licencias, en particular, la de vacaciones. En Ramos Villanueva v. Depto. de Comercio, 114 DPR 665, 666 (1993), nuestro Tribunal Supremo expresó sobre el particular:

“Las vacaciones han sido instituidas con el propósito de permitir a los empleados un periodo de descanso para reponer las fuerzas físicas y mentales agotadas en el periodo de trabajo y compartir ratos de tranquilidad y sosiego con sus familias. Rivera Maldonado v. Autoridad Sobre Hogares, 87 DPR 453, 456 91963). Mientras se disfruta este periodo de descanso en el término que dispone la ley, el empleado continúa percibiendo igual cantidad del sueldo como si estuviera trabajando. Si el empleado elige trabajar 11 meses al año y vacacionar un mes, de todas maneras recibirá el sueldo correspondiente a 12 meses. Es decir, el pago por vacaciones no representa compensación adicional al sueldo, sino que es el equivalente del sueldo pagado mientras se descansa.” Énfasis nuestro.

Por tanto, es indudable el hecho de que el propósito de los beneficios examinados es el de que el empleado no sufra una merma de ingresos durante su disfrute, para lo cual deberá recibir igual cantidad de dinero como si estuviera trabajando. Tal propósito, no obstante, no se cumple con aquellos casos en que el empleado recibe comisiones de ventas durante su disfrute de licencias y, además, se le computa el beneficio de licencias conforme al Artículo 6(d) de la Ley Núm. 180. De utilizar la fórmula contemplada allí, el empleado habrá de recibir una compensación mayor a aquella que recibe cuando está trabajando. Sostenemos que a situaciones como las aquí planteadas no les aplica el referido Artículo 6(d).

Sostenemos además que la única forma de armonizar estos casos con el espíritu de la ley y el de los beneficios de estas licencias es que durante el disfrute de las mismas el pago del beneficio se modifique contemplando el monto de la comisión recibida durante este periodo, de tal forma que el pago de la licencia sea equivalente (y no mayor ni menor) al promedio de su salario fijo más comisiones cuando está trabajando.¹


¹ Notas al calce omitidas.

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta, la derogada Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, disponía que la extinta Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico fijaría los requisitos para la acumulación, disfrute y paga de las licencias de vacaciones y enfermedad que recibían los empleados del sector privado y de las corporaciones públicas que operan como negocios privados. La Junta fijaba dichas licencias mediante la aprobación de los decretos mandatorios. Al aprobar cada decreto la Junta determinaba a qué industria éste aplicaba.²

La Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 96, *supra*, para entre otros propósitos, atender la necesidad de asegurar que los mandatos estatutarios sobre beneficios marginales, tales como vacaciones y licencia por enfermedad, no operen en detrimento de las oportunidades de desarrollo económico y de creación de empleos.³ A partir de la vigencia de la enmienda introducida por la Ley Núm. 84, *supra*, todas las normas relativas a las licencias de acumulación y los niveles de horas requeridas para acumularlos se rigen por el referido estatuto y no por los decretos mandatorios, según establecía originalmente la Ley Núm. 96, *supra*.⁴

² *Jiménez vs. General Instruments, Inc.*, 170 D.P.R. 14, 51(2007).

³ Véase Exposición de Motivos de La Ley núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada.

⁴ *Jiménez vs. General Instruments, Inc.*, *supra*, 53.

DH.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, derogó la Ley Núm. 96, *supra*, no obstante, incorporó en esencia, todas las disposiciones relativas a acumulación, disfrute y paga de las licencias de vacaciones.⁵ El Inciso (d) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, *supra*, establece las normas para calcular el pago de beneficios de las licencias de vacaciones y enfermedad. El mismo dispone que:

(d) 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. [para] el cómputo del salario regular por hora(énfasis nuestro)⁶

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que, el pago por vacaciones no representa compensación adicional al sueldo, sino que es el equivalente del sueldo pagado mientras se descansaba.⁷ La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada,⁸ regula las deducciones de salario en Puerto Rico. Esta ley prohíbe en forma general las deducciones de salario por parte del patrono y a tales efectos dispone que ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenga un obrero a excepción de aquellos casos que expresamente se establecen en el referido estatuto, o por cualquier otra ley especial.

Es un principio reiterado en nuestro ordenamiento jurídico que las leyes y reglamentos laborales, deben ser interpretados libremente o de la manera más favorable al trabajador.⁹ Su interpretación liberal a favor de aquéllos a quienes intenta proteger es imperativa.¹⁰ En la Consulta Número 14255 del 12 de noviembre de 1996, esta Oficina atendió una situación similar a la que trajo ante nuestra consideración. En aquella ocasión señalamos que:

Naturalmente la comisión le corresponde al vendedor cuyos esfuerzos culminaron en la venta "que generó" la comisión. No obstante, el hecho de que una venta se consume mientras el vendedor se encuentra de vacaciones no significa que no tiene derecho a la comisión sobre dicha venta si en efecto la transacción es fruto de gestiones previamente realizadas por dicho vendedor. Por lo tanto, la comisión en cada caso se le deberá acreditar a la persona cuyos esfuerzos culminaron en la venta.

El derecho del empleado al pago de vacaciones, por lo tanto, es completamente, separado de su derecho a compensación por una labor que rinde para su patrono, que se le pague a base de su sueldo, comisión u otro arreglo. Si el patrono pudiese

⁵ *Jiménez vs. General Instruments, Inc.*, *supra*, 56.

⁶ 29 L.P.R.A. sec. 250(d).

⁷ *Ramos Villanueva vs. Departamento de Comercio*, 114 D.P.R. 665, 667(1983)

⁸ Cabe señalar que, contrario a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, los viajeros y vendedores ambulantes no están excluidos de las disposiciones de la Ley Núm. 17, *supra*. Lo mismo ocurre con la Ley Núm. 180, *supra*.

⁹ *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe*, 148 DPR 103

¹⁰ *Torres v. Star Kist del Caribe*, 134 DPR 1024

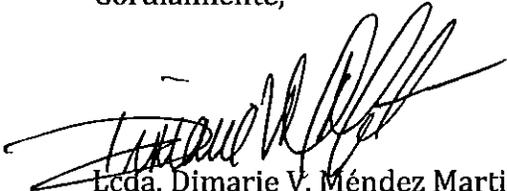
DH.

en todos los casos retener las comisiones devengadas por un vendedor basándose en que éste se encontraba en vacaciones durante el periodo en que se consumó la venta, el patrono podría, en efecto, resarcirse, parcial o totalmente de la cantidad pagada por concepto de vacaciones. Resulta evidente que tal acción equivaldría a transferirle al propio empleado, el costo de las vacaciones, lo cual claramente desvirtuaría el propósito de la legislación.

Las comisiones disfrutadas durante su licencia de vacaciones corresponden a ventas comenzadas y/o generadas durante un periodo previo a la misma. Usted entiende que el vendedor disfruta de una compensación doble. A pesar de que el vendedor disfruta de una compensación "mayor" durante el periodo de licencia, bajo el mismo supuesto, y toda vez que no llevó a cabo gestión de venta alguna durante el periodo de licencia, con toda probabilidad el vendedor va a recibir una compensación menor el periodo posterior al de licencia. Ello producirá un balance en el cobro de comisiones que debe ser igual o parecido al promedio de los periodos anteriores dentro del cálculo de doce (12) meses. Por las razones antes mencionadas, lo contrario podría llevar a una reducción injustificada del salario del vendedor. Entendemos que el patrono tiene la obligación de incluir las comisiones producto de una venta que se consume mientras el vendedor se encuentre de vacaciones.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Licda. Dimarie V. Méndez Martinó
Procuradora del Trabajo