

DAJ-AE-294-08

27 de octubre de 2008

Señor
Sergio Ardón Retana
Jefe Administrativo
Corporación Servivalores
Presente.

Estimado señor:

Nos referimos a su nota, recibida en nuestras oficinas el 27 de agosto de 2008, en la cual solicita nuestro criterio jurídico, sobre las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es el rango de fechas a utilizar en el cálculo de liquidaciones, los seis meses completos anteriores a la fecha de salida o los últimos seis meses considerando la fecha de salida como finalización del mes?
2. Si un funcionario devenga un salario compuesto por salario base más comisión y finaliza la relación laboral el 8/07/08, las comisiones ganadas en esos días se deben considerar como parte del salario para obtener el promedio mensual. ¿ Al respecto, debe informarse que las comisiones de un mes, se pagan al mes siguiente, porque hay que esperar al cierre del mes para obtener el monto de comisión que corresponde.
3. Si por una política interna de la empresa, para que el trabajador gane comisión, debe cumplir con piso mínimo y a la fecha de salida no ha llegado al mismo, ¿se deben incluir esas comisiones?

Para dar respuesta a su primer interrogante, debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 30 del Código de Trabajo, en el cual se estipula claramente que la indemnización que corresponda por concepto de preaviso y cesantía, deberá calcularse “tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador **durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato**”.

Por ende, si un trabajador es despedido a partir del 8 de julio de 2008, el cálculo de su liquidación deberá efectuarse en consideración al promedio de los salarios devengados del 8 de enero de 2008 al 08 de julio de 2008.

En relación con el caso de los trabajadores que devengan un salario compuesto por salario base más comisión, es importante hacer referencia al

concepto de salario, el cual es definido en doctrina de la siguiente manera:

“El salario es la comprensión que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”¹

Este mismo autor, señala como componentes de la remuneración salarial los siguientes:

*Principalmente integra el salario la prestación en metálico; pero además lo constituyen las **comisiones**, dietas, propinas, recargo en el servicio, participación en las utilidades, gratificaciones convenidas, sueldo anual complementario y cualesquiera otros beneficios que el trabajador obtenga por su trabajo, siempre que no estén prohibidas por ley (en especial el soborno y demás maniobras dolosas)...² (lo resaltado no es del original)*

En el mismo sentido, el artículo 164 del Código de Trabajo establece que el salario puede pagarse por mes, quincena, semana, día u hora; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono —comúnmente conocido como **“comisiones”**—.

De conformidad con lo expuesto, las comisiones tienen carácter de salario y por ende, deben ser consideradas en el cálculo de la liquidación de los trabajadores. En este sentido, aunque al momento de terminación de la relación laboral, la empresa no haya cobrado las ventas realizadas, lo cierto es que el trabajador laboró ese tiempo, realizó esas ventas y se sabe cuanto le correspondería por concepto de comisión.

Por esta razón, el patrono se encuentra obligado a pagar tanto las comisiones cobradas como las no cobradas y por ende, incluirlas en el cálculo de las prestaciones. Si se acostumbra calcular las comisiones al finalizar el mes, cuando se presenta una liquidación el procedimiento deberán adelantarlo para hacer el cálculo de las prestaciones.

¹ Guillermo Cabanellas, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Edit. Heliasta., pág.274.

² Cabanellas Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones ARAYU, Tomo III, pág.484.

No obstante, de existir en la empresa una política interna de conocimiento de todos los trabajadores, en la cual se establece que para devengar comisiones, el trabajador debe alcanzar una meta en particular y a la fecha de terminación de la relación laboral, el trabajador no la ha cumplido, el patrono no se encontraría obligado a incluir en el cálculo de la liquidación, ninguna comisión por las ventas realizadas en esos días del mes por cuanto el trabajador no alcanzó obviamente la meta, en ese caso se toma solamente el salario base de los días que laboró.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefe

Abv/pcv.-

Ampo 20-E