

**DAJ-AE-015-12.**  
**2 de febrero de 2012**

**Señor.**

**Willy Ramírez Arroyo.**

**Presente.**

**Estimado Señor:**

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día dos de noviembre del año dos mil once, mediante la cual solicita nuestro criterio respecto de la situación que a continuación se describe:

- 1) **Yo estoy pasando por un proceso, yo estoy trabajando en el Departamento de Ventas de Insecticidas y realice ventas a una empresa de dedicada al control de insectos, (Control Ecológico), ésta compañía, compró y giró cheques por un monto superior a los 5.000.000.00 colones, y a su vez cambió de razón social, dedicándose a lo mismo y abonó como abonos un promedio de 1.400.000.00, de lo cual queda un saldo de 3.646.000.00; con esto se me reune y me envían un correo de parte de la Gerente Administrativa, donde me indican que tengo que pagar el 50% de la deuda, y que ellos me endozan los cheques, que tengo tiempo hasta el 15 de diciembre del año en curso para llevarlo a cabo.**
- 2) **Al poner rmi renuncia:**
  - **He trabajado 6 años. 5 de abril 2005.**
  - **Para Diciembre y Semana Santa, nos mandan para vacaciones, pero no se nos pagan siendo obligatorias.**

- 
- **Tengo un salario de 300.000.00 colones base + Comisiones por un 4.5%.**
  - **Promedio salarial 850.000.00 colones por mes.”**

En primer lugar, consideramos procedente brindar las disculpas del caso por el atraso ocurrido en la evacuación de sus consultas, la misma se debe a la enorme cantidad de consultas que se encuentra atendiendo esta Asesoría Legal, en materia de derechos laborales.

Para un mejor abordaje de sus preguntas, procederemos a desarrollar de manera general los temas atinentes a la **“Compensación y amortización de deudas adquiridas por el trabajador para con el empleador”**; **“El salario por comisión”**, **“Las vacaciones y su pago dentro de una liquidación”**; y lo referente al **“Preaviso y su pago”**.

- **SOBRE LA COMPENSACIÓN Y AMORTIZACIÓN DE DEUDAS ADQUIRIDAS POR EL TRABAJADOR PARA CON EL EMPLEADOR.**

Para hablar de la forma de compensación y amortización de deudas adquiridas por el trabajador para con el empleador, debemos de remitirnos a lo indicado en los artículos 36 y 172 del Código de Trabajo.

En este sentido, el artículo 36 del Código de marras establece que:

*“Artículo 36.- Salvo lo dicho en el artículo 173, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo serán compensables o amortizables, según el caso en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios.”* (el resaltado no es del original).

Tal y como lo dispone el artículo supra citado, para efectuar el rebajo deberá respetarse la proporción embargable de los respectivos salarios, acatando lo dispuesto en el artículo 172 del Código de Trabajo, el cual dispone:

---

*“Artículo 172.- Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigentes al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.*

*Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto.*

*Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia.*

*Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario.*

*Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones. En caso de simulación de embargo se podrá demostrar la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo. Al efecto los tribunales apreciarán la prueba en conciencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo devolver el embargante las sumas recibidas.”*

De conformidad con este artículo, la única posibilidad de compensar o amortizar deudas adquiridas por el trabajador para con su patrono será siguiendo el procedimiento detallado en el artículo 172 supra citado de forma tal que el patrono no tiene ninguna posibilidad de estimar unilateralmente cuál es el monto que pretenderá rebajar de su salario.

Respecto de los rebajos al salario, debe tenerse presente que la legislación costarricense es proteccionista en ese particular, así los artículos 57 de la Constitución Política y 162 del Código de Trabajo, dicen:

*“Artículo 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.”*

*“Artículo 162.- Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.”*

Asimismo el artículo 169 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

---

---

*“Artículo 169.- Salvo lo dicho en el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, y para el cómputo de todas las indemnizaciones que otorga este Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria.”*

De estas normas se desprende la obligación que tiene el patrono de pagar el salario al trabajador de forma completa, permitiéndose el rebajo únicamente de las cuotas que la misma Ley autoriza, que se refieren a organizaciones de crédito legalmente constituidas, cargas sociales y los embargos. El patrono que no actúe conforme a estas disposiciones, incurre en causal de terminación del contrato de trabajo por parte de los trabajadores, con responsabilidad patronal, además que se expone a una eventual demanda penal por retención indebida.

Debe quedar claro que los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley o por el trabajador son absolutamente ilegales, y facultan al trabajador afectado a plantear el reclamo correspondiente e incluso, solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal, en la vía judicial.

Finalmente, es procedente hacer alusión a lo indicado por nuestra Sala Segunda, dentro del caso **GUERRERO ARAYA GABRIELA**, contra **CR DIGRESO SOCIEDAD ANÓNIMA**, en la cual se dejó en evidencia que las deducciones en el salario por faltas de dinero, en el caso de cita propiamente en el inventario, son ilegítimas, dado que la medida de trasladar el riesgo de empresa a quien trabaja, no es permitido en el ámbito de las relaciones de trabajo. Al respecto, la Sala indicó:

**“VII.- DE LAS DEDUCCIONES POR FALTANTES DE INVENTARIO:** En la demanda, la actora mostró disconformidad con las rebajas que durante el transcurso de la relación laboral se hicieron en su salario, derivadas de faltantes en los inventarios. Tanto en primera como en segunda instancia se ordenó el reintegro de los dineros rebajados. El recurrente indica que las rebajas se hicieron con el consentimiento de la trabajadora, sin embargo no media prueba al respecto y sin lugar a dudas la disposición de rebajarle el salario por supuestos faltantes en los

---

inventarios resultó ilegítima, pues no existe norma que la ampare. En las regulaciones contenidas en el Título III, Capítulo IV del Código de Trabajo, referido al salario y a las medidas que lo protegen, no consta alguna que permita al empleador hacer deducciones por ese tipo de motivos en los salarios de sus trabajadores y la medida conlleva trasladar el riesgo de empresa a quien trabaja, lo que no es permitido en el ámbito de las relaciones de trabajo.<sup>1</sup>”

De acuerdo con lo expuesto, su patrono no puede rebajar suma alguna de su salario ni de las comisiones que también son salario para todos los efectos.

- **SOBRE EL SALARIO POR COMISIÓN.**

Para un adecuado desarrollo del tema, se considera procedente traer a colación, lo indicado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en su resolución número 2003-00608, de las nueve horas con veinticinco minutos del día veinticuatro de octubre del año dos mil tres, en la cual se pronunció, respecto al salario por comisión. Al respecto, se indicó que:

**VI.- DEL SALARIO POR COMISIÓN:** El deber ineludible y principal al cual está sometido el empleador, en virtud del contrato de trabajo, consiste en pagarle el salario al trabajador, como obligada contraprestación a la labor que éste desarrolla, lo que caracteriza dicho contrato como uno bilateral y oneroso. El artículo 57 de la Constitución Política, prevé, como una garantía fundamental, el derecho de todo trabajador de percibir una remuneración mínima que le permita vivir dignamente, y en ese sentido señala que “todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna...”. La norma constitucional fue desarrollada en el numeral 177 del Código de Trabajo, que establece el derecho de todo trabajador “... a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región, y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola”. El artículo 164 del Código citado, establece que el salario puede ser pagado “... por unidad de tiempo, ( mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea, o por destajo; en dinero; en dinero y especie; **y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono**”. La norma prevé la posibilidad de pagar el salario conforme a las utilidades obtenidas y también con base en las ventas y/o cobros realizados. En cuanto a esta última modalidad de pago, con base en las ventas o

---

<sup>1</sup> **Res: 2008-000566. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** San José, a las nueve horas treinta y cinco minutos del dieciséis de julio del dos mil ocho.

---

cobros, normalmente se paga por porcentaje o con una suma fija por cada venta o cobro realizado; y, a lo pagado, se le da el nombre de comisión. Así por ejemplo, el pago del salario, podrá realizarse solamente con comisiones; o bien complementado con un salario fijo, pero previéndose el ingreso mínimo indispensable. En ese sentido, Cabanellas explica: “La comisión puede constituir la única retribución del trabajador o ser complementaria de un salario fijo o de otra forma de retribución. También cabe, establecer un mínimo de remuneración, que se acredita al trabajador, cualquiera que sea el resultado de su trabajo; e igualmente exigirle al comisionista un mínimo de ventas, para tener derecho a la comisión. Como también establecer un salario base y una comisión abonándose ésta, sólo cuando las ventas exceden de determinada cifra. La protección que rige para toda clase de trabajadores subordinados ha introducido modificaciones al concepto tradicional de comisión. Se considera que, en tales casos existe una relación de dependencia, un trabajo subordinado, una prestación de servicio, objeto de un contrato laboral, y deben aplicarse las normas que rigen respecto al salario vital mínimo; de forma que no puede convenirse con un trabajador esa retribución variable de la comisión, sin asegurarle el mínimo fijado por las leyes o convenciones colectivas. (CABANELAS DE TORRES Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Argentina, 1968, p. 602). En consecuencia, al constituir un salario le será aplicable a la comisión todo lo regulado como salario.<sup>2</sup>

De la resolución supra citada, se deja provisto con claridad que el salario puede ser pagado por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, lo cual se traduce en el pago por comisión.

Como bien lo explica Cabanellas, la comisión puede constituir un salario o un componente salarial, al comprender en el primero de los casos la única retribución del trabajador, y en el segundo constituir un complemento de un salario fijo o de otra forma de retribución.

Debemos de indicar que cuando la comisión constituye el importe total del salario, ésta debe de encontrarse fijada de conformidad con los mínimos legales establecidos para el salario; lo cual en nuestro país se encuentra estipulado en el Decreto de Salarios Mínimos.

---

<sup>2</sup> Res: 2003-00608. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas veinticinco minutos del veinticuatro de octubre del año dos mil tres.

---

Resulta de especial importancia, referir que al constituir la comisión un salario, ésta goza de la misma protección en cuanto a su invariabilidad de manera unilateral por parte del patrono, dado que de ninguna manera se puede convenir que este tipo de retribución sea variable, sin asegurarle al trabajador el importe mínimo fijado por las Leyes o convenciones colectivas.

De surgir la variación dicha de manera unilateral por parte del patrono en detrimento del trabajador, se estaría ante lo que la doctrina ha definido y jurisprudencialmente ha sido reconocido como un *Ius Variandi Abusivo*, lo cual da derecho al trabajador para dar por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal, por la variación de uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como lo es el salario.

Por otra parte, dispone Cabanellas que la comisión además de poder constituir el importe total del salario, puede versar como un componente salarial, el cual puede ser acreditado al trabajador en tres acepciones; la primera independientemente de cual sea el resultado de su trabajo; la segunda como un derecho del cual gozará el trabajador al momento de cumplir con un mínimo de ventas, y la tercera como un abono al que solo se tendría derecho cuando las ventas excedan de una determinada cifra.

En cada uno los casos anteriores, debemos de indicar que al constituir la comisión un componente salarial, la cual debe ser entendida como una suma agregada al principal, el salario principal al cual se adhiere la comisión, de igual manera debe de encontrarse fijado de conformidad con los mínimos legales establecidos, no pudiendo interpretarse que salario más comisión cumplen con el salario mínimo legalmente establecido, dado que en estos casos la comisión constituye un complemento salarial, el cual va a ser adherido a un salario base, que debe de encontrarse legalmente definido bajo los parámetros fijados para el importe del salario mínimo legal.

- **SOBRE LAS VACACIONES Y SU PAGO.**

Primeramente es procedente indicar que por disposición expresa de nuestra Legislación Laboral, todo trabajador (independientemente de la actividad económica que se dedique la empresa) tiene derecho a disfrutar como mínimo de dos semanas de vacaciones después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, según el artículo 153 Código de Trabajo. Estas dos semanas se han de entender en relación directa con la jornada del trabajador y con la modalidad de pago que le aplique la empresa en la que labora.

La interpretación más generalizada del precepto legal expuesto, acoge la idea de que por semana debe entenderse los días remunerados durante la misma. Tenemos entonces que, tratándose de trabajadores con salario mensual o quincenal, el período de vacaciones será de catorce días efectivos, sean doce días por concepto de vacaciones, más los dos días de descanso semanales que en este caso hay que remunerarlos obligatoriamente por cuanto esta modalidad presupone la cobertura de los treinta días del mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, treinta o treinta y un día.

En el caso de pago semanal, como se pagan únicamente los días efectivamente laborados, al otorgar vacaciones se cancelarán sólo seis días cada semana, para un total de doce días por período.

Otro aspecto importante que debe tomarse en cuenta es el tipo de jornada, por cuanto si la empresa tiene jornada acumulativa, los sábados, a pesar de que no se laboran (pues, en razón de la acumulación, su jornada se verifica de lunes a viernes), se tienen como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos.

---

Por lo tanto tenemos que, el hecho generador de que los días de vacaciones sean naturales o hábiles, dependerá en gran medida, de la modalidad de pago que aplique la empresa; así:

- Si la modalidad de pago es semanal, se entienden doce días hábiles.
- Si es mensual o quincenal, el período de vacaciones será de días naturales por cuanto dicho período incluye los doce días hábiles más los dos días de descanso semanal que, como se dijo líneas atrás, hay que remunerar en forma obligatoria por cuanto esta forma de pago presupone la cobertura de los treinta días del mes.

Ahora bien, para los efectos del pago del disfrute de vacaciones la ley no hace ninguna diferencia, ya que deben sumarse los salarios ordinarios y extraordinarios, devengados en el período dicho, dividirlo por el número de meses laborados para obtener el promedio mensual, luego dividir ese resultado por el número de días pagados por mes (30 días si la empresa su forma de pago es mensual o quincenal, entre 26 si la forma de pago es semanal y no es comercio) para obtener el promedio diario y multiplicar éste por el número de días que le corresponde de vacaciones.

Por último, se considera procedente indicar que al momento de la terminación laboral antes de cumplir el periodo de las cincuenta semanas de labores continuas, el trabajador tendrá derecho dentro del pago de su liquidación como extremo laboral, el pago de las vacaciones no disfrutadas, las cuales se calcularán como mínimo en un día de vacaciones por cada mes trabajado, que será pagado en el momento del retiro del trabajo; y el cual se calculará con base en el salario real percibido por el trabajador incluyendo las comisiones.

- **SOBRE EL PREAVISO Y SU PAGO.**

Sobre el particular, es procedente indicar que conforme lo expresa el autor Eugenio Vargas, *“el preaviso consiste en aquella obligación que tienen las partes en una relación de*

---

---

*trabajo, de notificar a la otra su decisión de dar por concluida la relación laboral que los une... ”<sup>3</sup>*

De acuerdo a esta definición, el artículo 28 del Código de Trabajo establece las siguientes reglas de aplicación:

“En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;*
- b) Después de un trabajo continuo que no exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y*
- c) Después de un trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.*

*Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.*

*Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.”*

El fin que persigue la institución del Preaviso, es la de dar al trabajador un tiempo oportuno para que busque otro empleo y al patrono para suplir a éste.

Asimismo, el artículo supra transcrito, establece además el derecho del trabajador y la obligación para el patrono, de otorgar un día de asueto para que precisamente el trabajador pueda buscar otro empleo. Este beneficio procede de igual modo, cuando el patrono da por concluida la relación laboral, como cuando es el trabajador el que la da por terminada.

La razón de lo anterior se explica, por cuanto no hay duda de que el rompimiento de una relación laboral, le trae más dificultades para el trabajador que para el patrono.

---

<sup>3</sup> VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. “Preaviso y auxilio de Cesantía”. 4ta edición,

Ahora bien, conforme lo establece el párrafo que le sigue al inciso c) del artículo 28, se da la posibilidad de que la parte obligada a dar el preaviso, pueda omitir dicha obligación, indemnizando a la otra, en la proporción a los plazos que establecen los incisos a b y c.

Esto quiere decir, que si el patrono es el que despide, puede dejar de otorgarle tiempo de preaviso al trabajador, pero a cambio debe cancelarle una cantidad igual al salario que correspondía al plazo del preaviso.

Igualmente si es el trabajador el que renuncia, tiene la posibilidad de incumplir con la obligación de trabajar el plazo de preaviso, pero con la misma condición que para el patrono, de pagarle a éste una cantidad igual al salario de los días que conforman el preaviso, salvo que el trabajador compruebe haber encontrado otro trabajo.

Esta salvedad se ha establecido jurisprudencialmente, por cuanto se ha considerado que sería muy injusto que un trabajador que se encuentra en período de preaviso y se le presente una nueva oportunidad de empleo que deba ser atendida de forma inmediata, pierda dicha oportunidad, por esta razón también han considerado los tribunales de trabajo que esta permisión de suspensión del período de preaviso, no debe afectar el pago de los otros conceptos de la liquidación, así como tampoco le da derecho al empleador de ejercer alguna acción judicial contra el trabajador, para cobrar el saldo del período del preaviso no cumplido.

Aparte de esta salvedad no existe otra, que permita a alguna de las partes suspender el período de preaviso, sin que por ello deba proceder a la indemnización de la otra parte.

---

En este sentido, si el patrono decide suspender el período de preaviso, aún cuando el trabajador es el obligado y está dispuesto a trabajar, por ser él el que dio por rota la relación laboral, le corresponde al patrono la obligación de indemnizarlo por el saldo del preaviso, porque la suspensión no es culpa del trabajador.

Por último, resulta necesario hacer la advertencia de que si el trabajador es el que da por terminada su relación laboral y no cumple con el plazo del preaviso, ni tampoco con la indemnización, el patrono no puede de modo alguno rebajárselo de la liquidación que le correspondía (vacaciones y aguinaldo), porque de conformidad con el artículo 84 del Código de Trabajo, el trabajador conserva su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales que le corresponden.<sup>4</sup> De este modo, la única posibilidad que le queda al patrono para cobrar dicho concepto, es el derecho a acudir a la vía judicial, para lo cual cuenta con 30 días hábiles para hacerlo, de conformidad con el artículo 32 del código de Trabajo.

- SOBRE EL CASO CONCRETO.

- 1. En el punto número 1, ¿Esto se puede llevar a cabo?, siendo la empresa quien me contrató para realizar ventas al crédito.**

En contestación a su primera consulta, debemos de indicarle que la forma mediante la cual el patrono podría venir a cobrarle un 50% sobre la deuda, sería mediante la instauración de un debido proceso, en el cual se llegare a acreditar mediante prueba documental o testimonial fehaciente, que efectivamente por causa de negligencia o dolo, su persona causó un perjuicio al patrono; pudiendo éste último mediante el procedimiento instaurado en el artículo 172 del Código de Trabajo, proceder con el respectivo embargo del salario.

---

<sup>4</sup> “Artículo 84.- Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del preaviso y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa.”

Caso contrario, y de no haberse establecido un procedimiento previo, mediante el cual se llegare a acreditar su responsabilidad en el hecho acontecido, el patrono no podría venir por su sola consideración a proceder con un cobro o un rebajo de un 50% de la deuda sobre su salario, dado que además de constituir una retención indebida, la cual mas bien le da derecho a su persona para dar por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal y plantear la correspondiente denuncia judicial; estaría incurriendo en un acto ilegítimo al estarle trasladando un riesgo de empresa a su persona como trabajador, dado que si la empresa ofrece la posibilidad de realizar ventas al crédito y para ello fue su persona contratado, la empresa está en el riesgo de que un determinado comprador al cual se le ha vendido al crédito posteriormente no pague la totalidad de la compra; falta de pago que no le puede ser achacada a su persona dado que no es usted quien está realizando la compra, ni por su parte es quien está incumpliendo en el pago.

Debemos de advertir, que lo anterior resultaría diferente si en el tanto su persona para realizar una venta al crédito requería de la autorización previa de algún superior, o persona que encontrare atribuida la potestad para autorizar dicho acto, dado que de ser así, y si su persona aún y a pesar de saber que requería dicha autorización, procedió a realizar la venta a crédito sin contar con la misma, estaría incurriendo en una falta de providad para con su patrono, lo cual además de poder constituir una causa justa para su despido, de conformidad con lo indicado en los incisos d) y l) del artículo 81 en concordancia con lo indicado en los incisos a) y b) del artículo 71, ambos del Código de Trabajo; podría resultar posteriormente, responsable en el pago de los daños y perjuicios ocasionados a la empresa producto de una actuación improcedente e irresponsable.

Es importante indicar que el despido sería con justa causa, solo por el hecho de la falta de providad para con el patrono, dado que no se estaría observando por parte del trabajador las obligaciones que emanan tanto del Código de Trabajo, así como del mismo contrato de

---

---

trabajo, ya que el acto de la falta de pago, no es una actuación atribuible al vendedor, dado que podría haber resultado que aún sin la autorización de la venta, la misma se hubiera realizado de manera efectiva; por lo tanto esta no podría constituir una causal para sancionar o despedir a un trabajador, ya que quién incumple en el pago no lo es el trabajador sino lo es el comprador.

Consideramos que en estos casos, por constituir un riesgo de empresa, ésta lo que debe de proceder es plantear el correspondiente proceso judicial en contra del comprador por la falta de pago, dado que debemos recordar que ante un incumplimiento de pago los instrumentos efectivos que constituyen título ejecutivo para poder realizar el cobro en sede judicial, lo serían los cheques (títulos valores), y las facturas (títulos ejecutivos); sobre éste último debemos de indicar que para que las facturas constituyan un título ejecutivo, los mismos deben de reunir los requisitos que contempla el artículo 460 del Código de Comercio y lo que les otorga su carácter probatorio es el artículo 431 del mismo cuerpo de maras.

**2. El punto número 2, en las vacaciones que me tendrían que calcular, ¿Se toma en cuenta solo el salario base o más comisiones?**

Las comisiones son parte integral del salario, por lo tanto se deberán incluir en los cálculos de derechos laborales todas las sumas que usted haya percibido por concepto de salario y por comisiones.

**3. Como punto y aparte, ¿Cuanto tiempo de preaviso tengo que dar? Y si la empresa que en casos anteriores ya ha ocurrido ponen el preaviso y un día después los mandan para la casa, ¿Ese preaviso me lo tendrían que pagar?**

En contestación a la primera parte de su tercera consulta, debemos de indicar que de

conformidad con lo indicado en el inciso c) del artículo 28 del Código de Trabajo, al haber laborado por 6 años, el término del preaviso que debe conceder a su patrono es de un mes, el cual debe de ser cumplido con anticipación al momento en que se haga efectiva su renuncia.

Por otra parte, debemos de indicar que de conformidad con lo indicado en el punto cuarto referente al preaviso y su pago; si el patrono fue quien decidió suspender el período del preaviso, aún cuando el trabajador era el obligado y estaba dispuesto a trabajarlo, por ser él quien dio por rota la relación laboral, le correspondería al patrono la obligación de indemnizarlo por el saldo del preaviso, porque la suspensión no es culpa del trabajador.

Por lo tanto, si su persona otorgó el preaviso, y su patrono lo envió al día siguiente para la casa interrumpiendo con ello el plazo del preaviso, éste debe de indemnizarlo por el saldo correspondiente al preaviso, dado que no fue su persona quien incumplió con el mismo, sino que la interrupción y suspensión fue precisamente ocasionada por el mismo patrono; lo cual conlleva a que sea éste quien deba de indemnizarle por el incumplimiento del preaviso.

**Cordialmente,**

**Lic. Roberto Pacheco Muñoz.**  
**Asesor.**

**Licda. Ivania Barrantes Venegas**  
**Subdirectora.**

**RPM./lsr**

**Ampo.15 y 17**