

## COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de la UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

### **Contrato de trabajo. Retribución en comisión**

Esta forma de retribución se establece generalmente para aquellos trabajadores que tienen la misión de concertar ventas para la empresa. El monto de la remuneración toma en cuenta las operaciones concertadas. Puede aplicarse a quienes realizan los acuerdos (individual) o a todo el personal de la empresa (colectiva).

La comisión es una forma remunerativa cuya unidad de cómputo es un negocio tomado en cuenta sobre el rendimiento del trabajo. De este modo queda establecida una relación estrecha entre desempeño laboral y su retribución. Corresponde tener en cuenta que esos resultados no sólo dependen de la dedicación del trabajador, sino también de la incidencia de diversos factores económicos ajenos a su laboriosidad.

La situación se encuentra prevista en la Ley de Contrato de Trabajo. “Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas” (art. 108 L.C.T.). “Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido” (art. 109 L.C.T.).

La forma de la retribución se determina en un porcentaje de la operación de compraventa celebrada en la mayoría de los casos o en una cantidad determinada fija por cada operación concluida. Esto varía según se trate de una comisión individual o de una comisión colectiva. También se distingue la comisión directa que percibe el empleado por cada venta que él efectúe, de la comisión indirecta cuando la concertación la concreta la empresa o un tercero en la zona de desempeño del vendedor.

Estas comisiones pueden ser la base exclusiva de la remuneración simple del empleado o formar parte de una percepción mixta integrada por un sueldo y la comisión. En

ninguno de los casos la percepción mensual del trabajador en relación de dependencia puede ser inferior al salario mínimo vital y móvil. Lo dicho carece de relación con la tarea de cobranza que la empresa posea de las ventas concertadas. El incumplimiento del pago correspondiente a la venta acordada con el comprador no afecta la remuneración del vendedor.

Por lo tanto la comisión es un tipo de remuneración en que la operación o negocio acordado se convierte en la unidad de cómputo para la remuneración. Puede establecerse sobre las ventas efectuadas por un trabajador, un grupo de vendedores o respecto a la totalidad de las ventas de un establecimiento. En consecuencia es un caso de salario basado en cierto resultado, en la mayoría de los supuestos en el éxito en las ventas.

El modo de pago adoptado procura establecer una incentivación del rendimiento del personal. Entre los ejemplos habituales pueden mencionarse el caso de los conductores de taxis que pactan habitualmente un porcentaje del precio del viaje o el ejemplo de los viajantes de comercio.

En la generalidad de los casos que pueden darse la remuneración posee un carácter dinerario, a pesar de que el artículo 105 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que el salario también puede ser satisfecho parcialmente en especie (alimentación, habitación, etcétera).

La misma ley se encargó de establecer que los pagos en especie no pueden superar el veinte por ciento (20%) de la remuneración global del que percibe además comisiones.

Fecha de Publicación: 01/08/2021