



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

26 de junio de 1990

Consulta Núm. 13356

Me refiero a la consulta de epígrafe, la cual se relaciona con una problemática que envuelve una modificación hecha unilateralmente por el patrono en cuanto a los porcentajes de comisión a pagarle subsiguientemente.

Las preguntas específicas que se formulan y nuestras correspondientes contestaciones a las mismas son como sigue:

"A. ¿Puede la empresa alterar los términos y condiciones del contrato que hizo conmigo sin caer en un incumplimiento de contrato? El método de pago no estaba sujeto a condición alguna."

Los contratos de empleo son acuerdos de naturaleza bilateral, es decir, acuerdos que requieren del concurso de la voluntad y el consentimiento de ambas partes para su consumación o modificación. En consecuencia, la regla general de derecho es que un patrono no puede modificar un contrato de empleo en forma unilateral sin tomar en consideración el parecer y la anuencia de la otra parte contratante. De así hacerlo, podría estar expuesto a una acción por violación de contrato.

"B. Suponiendo que la alegación de alta delincuencia en el cobro que utiliza la empresa como fundamento para el cambio en el método de pago

no sea cierta en el caso mío o de mi departamento, ¿puede la empresa legalmente imponerme ese cambio? ¿Puede legalmente hacerlo cuando las cuentas que estan (sic) en delincuencia (sic) son aquellas que la propia gerencia atiende (ejemplo: cuentas del gobierno)? ¿Puede hacerlo válidamente cuándo (sic) la propia empresa no hace las gestiones de cobro directas que se acostumbra que la empresa realice? Entiendo que esto sería materia de prueba. Que (sic) puedo hacer si la empresa se niega al diálogo y no me permite acceso a la información sobre delincuencia para probar mi punto? ¿Su Oficina podría ayudarme?"

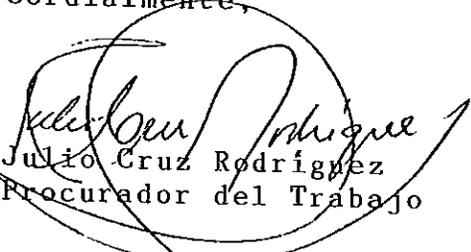
Refiérase a la contestación ofrecida a la pregunta anterior. Para que nuestra agencia pueda ofrecerle alguna ayuda, de proceder ésta, deberá usted radicar la querrela correspondiente en la oficina de área del Negociado de Normas de Trabajo que le quede más cercana a su residencia. Le aclaramos, sin embargo, que si usted se desempeña como "contratista independiente", tal y como se afirma en su carta, entonces deberá tratar de resolver el asunto por la vía privada valiéndose de la asistencia legal correspondiente. Los servicios de investigación de querrelas ofrecidos por el Negociado de Normas del Trabajo están disponibles en aquellas situaciones que envuelven violaciones a la legislación protectora del trabajo en perjuicio de obreros o empleados no unionados, más no así cuando la relación existente es una de "contratista independiente".

"C. Suponiendo que la alegación sobre delincuencia sea cierta y que el cambio en el método de pago conlleve reducción de mis comisiones en cualquiera de las dos maneras que expresé anteriormente, ¿tengo algún remedio en ley para defenderme?"

Si se determinase que la actuación del patrono en ese sentido estuvo justificada y que, por lo tanto, no constituyó una violación a los términos del contrato de empleo ni la comisión de ningún otro acto ilegal, no alcanzamos a visualizar remedio alguno en ley que le pueda asistir. Otra es la situación si se determinara lo contrario. Claro está, este es un asunto que requiere

aquilatar todos los hechos envueltos en la situación, luego de la investigación correspondiente. Este aspecto de la consulta no corresponde ser prejuzgado a priori por parte de esta Oficina.

Cordialmente,

  
Julio Cruz Rodríguez  
Procurador del Trabajo