

ADELANTO DE COMISIONES. MECANISMO DE VALIDEZ

732

1 de julio de 2025

Al personal de la empresa que gana comisiones, se le hace un avance a comisión para que reciban algo los días 30, ya que la comisión se les paga el 15. Lo que sale como su salario en la nómina es en realidad el avance a comisión que se les rebaja de la comisión que ganan al mes. El avance es generalmente el sueldo mínimo o cerca del mismo. Tenemos años haciéndolo así. ¿Es eso correcto? ¿Es legal?

Eso del avance a comisión, eso es muy frecuente y es legal. Lo más importante es que todo quede bien documentado, sea mediante una cláusula en un contrato escrito, o sea mediante una política de personal.

Si es a través de una cláusula, podría decir como sigue:

“Artículo XX: ADELANTO DE COMISIONES. Los días 30 de cada mes, EL EMPLEADO recibirá de LA EMPRESA RD\$30,000, a título de “Avance de Comisiones”, que luego será deducido de los montos devengados por comisiones. Por ejemplo, si el mes de junio EL EMPLEADO recibe RD\$30,000.00 de “Avance de Comisiones;” luego, si en agosto el empleado percibe RD\$55,550.00 en comisiones, estaría recibiendo, en términos netos,

RD\$25,550.00; y así se procedería sucesivamente cada mes al liquidar (calcular y pagar) las comisiones por ventas.”

De acuerdo con esa cláusula, al vendedor se le hace un avance de 30,000 pesos en el mes, y si en ese mes él genera 55,550 en comisiones; en los récords se le deducen los 30,000 que se le adelantaron. Pero la realidad es que, en ese mes, el vendedor percibió 55,550.

Por tanto, cualquier derecho laboral, tal como vacaciones, regalía pascual, participación en utilidades, prestaciones laborales, etc., debe calcularse en base a esos RD\$55,550.