

DR 18 66

Carrera Derecho, Asignatura Derecho del Trabajo, título Los Representantes de Comercio, autor Juan Carlos Domingo Bautista, fecha de grabación 24 de noviembre de 1981. En el presente guión pretendemos hacer una enumeración necesariamente breve de las notas definitorias del representante de comercio a la vista de la regulación del mismo contenida en el Real Decreto de 4 de septiembre de 1981, publicado en el boletín oficial del día 12 del mismo mes. Real Decreto dictado en uso de la Facultad que la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores conceda al Gobierno para regular en el plazo de 18 meses máximo el régimen jurídico de las relaciones laborales que el Estatuto denomina como especiales.

Facultad de Estatuto se ha dicho que el Gobierno sólo ha utilizado para regular las relaciones jurídicas de los deportistas profesionales y la de los representantes que ahora comentamos. El Estatuto de los Trabajadores considera el trabajo prestado por los representantes de comercio desde una doble posición. En primer lugar, negativamente, excluyendo de la relación laboral y en consecuencia de la regulación contenida en la citada norma legal, a la actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma, según establece el artículo 1, tercero, letra f. En segundo lugar, y positivamente, considerando la relación laboral de carácter especial, en su artículo 2º, 1, letra f, cuando habla de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellos.

Así definida la figura del representante de comercio, el Real Decreto de 4 de septiembre de 1981 considera la relación laboral de carácter especial la existente de todos representantes de comercio y quienes contraten sus servicios de modo directo para que las operaciones se realicen siguiendo sus instrucciones. El Real Decreto citado considera que no son representantes de comercio y en consecuencia se trataría de trabajadores comunes sometidos en todo a la legislación laboral general, los trabajadores que formen parte de la plantilla de una empresa con funciones de mera intervención en operaciones mercantiles, pero sin especialidad alguna con el resto de los trabajadores de la empresa. Una vez delimitada la figura del representante, pasamos a numerar las especialidades o singularidades de esta relación laboral especial tal y como está configurada actualmente.

En primer lugar, en cuanto al contrato de trabajo. El Real Decreto citado exige que el contrato se formalice necesariamente por escrito y que en él se haga costar una serie de especificaciones mínimas, entre las que cabe destacar la duración del contrato, la forma de retribución con indicación del tanto por ciento de la comisión acordada y zona en la que va a prestar sus servicios, entre otros. Especialidad a tener en cuenta es la que establece el artículo 5 del Real Decreto al fijar que los trabajadores tendrán derecho a que se le reconozca una clientela que a petición de una de las partes de la relación laboral se hará costar como anexo al contrato de trabajo.

De otro lado, ninguna de las partes podrá variar unilateralmente la relación de clientes asignados al trabajador y en caso de producirse el trabajador podrá pedir la resolución del vínculo laboral en las condiciones fijadas en el artículo 50 del estatuto de los trabajadores, en el que se fijan las causas justas que pueden dar lugar a la resolución unilateral por parte del trabajador con derecho a las indemnizaciones para los supuestos de despido improcedente. La duración del contrato será la que fijen las partes y en su defecto se presumen celebrados por tiempo indefinido. La tendencia hacia la duración indefinida del contrato se refuerza en el Real Decreto al establecer que en caso de duración determinada, si no existe denuncia del mismo, con antelación superior a un mes a la fecha de terminación, el contrato se entiende prorrogado automáticamente por un periodo de tiempo igual al inicialmente pactado.

En segundo lugar, y por lo que respecta a las retribuciones, el Real Decreto de 4 de septiembre establece una triple posibilidad. En primer lugar, el abonar todo el salario al trabajador en base a comisiones sobre las operaciones en las que haya sido parte y sean aceptadas por la empresa. En segundo lugar, que el salario del trabajador esté formado por una parte fija y otra por comisiones, además de las compensaciones e incentivos que se hubieran pactado en contrato.

En tercer lugar, que se trate de una cantidad fija exclusivamente. El Real Decreto que comentamos continúa con las cautelas que en materia de retribución en base al sistema de comisiones ya establecía la derogada ley de contrato de trabajo. En este sentido, se reconoce al representante de comercio derecho a recibir comisión por todas las operaciones que se realicen en la zona que le hubiera sido asignada contractualmente, bien las haya realizado él personalmente, bien sean perfeccionadas directamente por la empresaria.

El derecho al salario por comisión surge desde el mismo momento en que el principal acepte la operación mercantil realizada, viendo obligado el empresario a satisfacer la misma al mes siguiente de la aceptación, salvo pacto en contrario. Con independencia del anterior, el empresario viene obligado a satisfacer con carácter inmediato, según el término usado por el Real Decreto, los gastos derivados de los desplazamientos realizados por el trabajador en el desempeño de su misión y que incluirán, en todo caso, los gastos de kilometraje y dietas en la cuantía que se pacte en contrato individual o convenio colectivo. Cautela adicional en esta materia es la establecida en el párrafo quinto del artículo 7, que es el que se dedica a regular el tema de las retribuciones, al obligar al empresario a entregar recibo oficial de salarios en el que vengan detalladas todas las operaciones en la que intervengan los trabajadores, así como las comisiones que a las mismas correspondan.

De otro lado, si bien los trabajadores pueden venir obligados a realizar gestiones de cobro de las operaciones en que hubieran intervenido, en ningún caso de esa gestión pueden derivarse responsabilidades para el mismo, salvo que se demuestre la existencia de negligencia grave y dolosa en el cumplimiento de su obligación. La precaución contenida en el Real Decreto en este punto concreta es lógico porque de otro modo si el trabajador quedara responsable nos encontraríamos ante el representante de comercio excluido expresamente de la relación

laboral en el artículo 1, letra F del Estado de los Trabajadores y al que nos referimos al comienzo de este guío. Para terminar, vamos a referirnos a las especialidades en materia de suspensión y extinción del contrato de trabajo.

El artículo 8 establece como principio general que son de aplicación al representante de comercio como trabajadores que son las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores en materia de suspensión y extinción de la relación laboral. Al no ser objeto ahora mismo de presente guión omito hacer referencia a ellas y remito al alumno para su estudio al manual derecho del trabajo del profesor Alonso Lea. Me detendré no obstante en las peculiaridades que en esta materia se contiene en el Real Decreto reiteradamente citado.

Como especificación a una de las causas de despido disciplinario contenidas en el artículo 54, letra D del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto considera como causa de extinción del contrato la actuación desleal, la competencia indebida y la falta de informe del trabajador sobre su actuación. De otro lado y como causa de la rescisión unilateral del trabajador el Estatuto de los Trabajadores considera en su artículo 51, letra C, que serán justas causas para pedir la extinción del contrato cualquier incumplimiento grave por parte del empresario de sus obligaciones contractuales. Especificando el Real Decreto de 4 de septiembre del 81 que entenderá por tal el retraso o incumplimiento en el servicio de las propuestas de pedidos que reciba el trabajador si ello produce un grave perjuicio al mismo.

En último extremo y en materia de indemnizaciones por despido procedente o situaciones asimiladas se establece el principio de que las indemnizaciones que se fijen no sean de acuerdo con lo establecido en el contrato. Si bien para fijar el salario mensual se tendrá en cuenta el promedio de ingresos obtenidos por el trabajador en los dos años anteriores al despido o resolución del contrato. Si bien estas indemnizaciones podrán incrementarse en base a la importancia y número de clientes del trabajador fijando la magistratura de trabajo la indemnización que proceda en defecto de acuerdo de las partes.

Esta es en síntesis la regulación que el Real Decreto de 4 de septiembre de 1981 establece para los representantes de comercio en cuanto a relación laboral de carácter especial derogando expresamente la regulación contenida en el decreto 20 de septiembre de 1962 en esta misma materia.