

5 de noviembre de 2004

Sr. A. Santos
Tel. 579-4424
Fax. 263-7018

Consulta Núm. 15315

Nos referimos a su comunicación del 29 de septiembre de 2004, la cual lee como sigue:

*“Nuestra Compañía cuenta con **Representantes de Ventas a través de toda la Isla**. En términos generales estos empleados se dedican a la venta de productos de oficina y escuela. Devengan un **salario semanal mayor al mínimo requerido, además de gastos mensuales por concepto de carro y representación, en adición a una comisión mensual por ventas**. Cabe señalar que en cuentas ya asignadas **toda orden que se genere siempre cae bajo la comisión del Representante de Venta asignado aunque est[é] no lo haya trabajado**. Tienen celulares corporativos cubiertos en su totalidad por la Compañía. Tienen fax con todos los gastos son reembolsables. También se les aporta para el plan m[é]dico. **Realizan sus labores fuera del establecimiento del patrono, no se reportan ni pasan por la oficina en horas o días específicos, no tienen horas de entrada y salida al trabajo, solo comparecen a la oficina esporádicamente**. Uno que otro vendedor, en alguna situación en particular puede que realice entregas de la mercancía liviana que venden. **Nadie supervisa diariamente sus actividades cuando salen a vender**. Usan su **discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo a invertir en las actividades de venta**. **No es posible determinar las horas reales y efectivamente trabajadas cada día**.*

Nuestra compañía ha mantenido una política “bonafide” de vacaciones y enfermedad para estos empleados. Sin embargo de acuerdo a las leyes los empleados exentos no tienen derecho a estos beneficios.

Mi inquietud surge debido a que estos empleados como no tienen la necesidad de utilizar las vacaciones acumuladas de forma bonafide, luego quieren que se les pague por las vacaciones acumuladas no utilizadas, o en su lugar dejan de trabajar por largos periodos de tiempo cargando las ausencias a vacaciones. Nuestra compañía desea informarles que al ser empleados exentos no tienen estos beneficios, sin embargo ni en el Reglamento 13 ni en la Ley de 180, se establece claramente que los Vendedores viajantes son empleados exentos.

- 1. En situaciones de emergencia como Huracanes, o en temporadas bajas en ventas como Navidad o Verano, ¿hay que pagar todo ese tiempo que es de conocimiento general que no se trabaja?*
- 2. ¿Podría haber alguna situación en la cual no devenguen salario mensual? ¿O es garantizado sin importar si se trabaja o no, independientemente de la extensión del periodo ausente?*
- 3. ¿Empleados exentos que trabajan en la oficina están en desventaja de los vendedores viajantes?*

Me gustaría que pudieran ayudarme para ver en que forma puedo presentar esta situación con la debida documentación que sustente mi posición, si es que es la correcta.” (Énfasis nuestro.)

Su Consulta está relacionada al concepto de “agentes viajeros”, el cual es sinónimo de “vendedores viajantes”. En la misma, nos hace varias preguntas, las cuales contestaremos a continuación.

En primer lugar, debemos aclarar que los requisitos que se deben tener en cuenta para determinar si un empleado es exento o no, están dispuestos tanto en el Reglamento Núm. 13 como en el Reglamento Núm. 541 del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. Recientemente, el 23 de agosto de 2004, entró en vigor la última revisión que se le hiciera a este

Reglamento Núm. 541. El mismo define los términos de administrador, ejecutivo y profesional, así como también, se incluye en esta nueva revisión, las definiciones de profesional de computadoras y agente viajero, y los clasifica como empleados exentos de la “Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo” respecto a su derecho de recibir compensación por las horas extras trabajadas en exceso de cuarenta (40) a la semana.

En esta nueva revisión del Reglamento Núm. 541, se incluye la definición de “agente viajero”, la cual citamos en su parte pertinente:

“Subpart F-Outside Sales Employees

§541.500 General rule for outside sales employees.

- (a) The term “employee employed in the capacity of outside salesman” in section 13(a)(1) of the Act shall mean any employee:
 - (1) Whose primary duty is:
 - (i) making sales within the meaning of section 3(k) of the Act, or
 - (ii) obtaining orders or contracts for services or for the use of facilities for which a consideration will be paid by the client or customer; and
 - (2) Who is customarily and regularly engaged away from the employer’s place or places of business in performing such primary duty.
- (b) The term “primary duty” is defined at § 541.700. In determining the primary duty of an outside sales employee, work performed incidental to and in conjunction with the employee’s own outside sales or solicitations, including incidental deliveries and collections, shall be regarded as exempt outside sales work. Other work that furthers the employee’s sales efforts also shall be regarded as exempt work including, for example, writing sales reports, updating or revising the employee’s sales or display catalogue, planning itineraries and attending sales conferences.

- (c) The requirements of subpart G (salary requirements) of this part do not apply to the outside sales employees described in this section. . .”

Se incluye, junto a esta Consulta, una copia del Reglamento Núm. 541 del Departamento del Trabajo Federal, el cual define el término de “agente viajero”.

Con relación al beneficio de vacaciones y enfermedad de los empleados exentos, en la Consulta Núm. 12,200, el entonces Procurador del Trabajo, el licenciado Néstor Barbosa Vargas, expresó lo siguiente:

“Los viajantes-vendedores están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo y jornada de labor, **pero están cubiertos por las disposiciones sobre día de descanso, vacaciones, licencia por enfermedad,** días feriados y bono de navidad.” (Énfasis nuestro.)

En el caso de Fernando Sierra Berdecía, Etc. v. Pedro A. Pizá, Inc., 86 D.P.R. 447 (1962), el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente en cuanto al derecho de vacaciones de los viajantes vendedores, lo cual cito en su parte pertinente:

“Debemos recordar a este respecto que, debido precisamente a la naturaleza de la labor desempeñada, las disposiciones del decreto sobre jornada de trabajo y salario mínimo no son aplicables a los **viajantes vendedores**. Considerados todos los hechos en conjunto **es inescapable la conclusión de que los vendedores a comisión de la querellada eran empleados de ésta, y como tales, tenían derecho a disfrutar del período de vacaciones que establecen los decretos mencionados.**” (Énfasis nuestro.)

“ . . .[E]stán o no cubiertos por la exención de vendedores viajantes que han establecido nuestras leyes en relación con los períodos máximos de labor

diaria o semanal. (3) Que esta duda ha causado un estado de incertidumbre en la industria y ante la posibilidad de reclamaciones futuras por concepto de horas extraordinarias de labor y amenaza de estabilidad de la propia industria resulta deseable que se aclare debidamente cualquier duda en cuanto a la aplicabilidad de las leyes y decretos sobre períodos mínimos de labor a los mencionados vendedores y ayudantes de vendedores. Que no obstante, **es de rigor garantizarle a esos vendedores** una remuneración adecuada a base de comisiones mínimas a ser fijadas por la Junta de Salario Mínimo; y **que también deberán asegurárseles los derechos que hasta hoy han venido disfrutando en cuanto a vacaciones, séptimo día de descanso, licencias por enfermedad**, y las otras condiciones de trabajo garantizadas a los demás empleados de la industria de la leche.” Espasas Dairy, Inc., Compañía Pasteurizadora, Inc., Suiza Dairy Corporation, Vaquería Las Tres Monjitas, Inc., Borden's Puerto Rico Dairy, Inc., Borinquen Dairy, Inc., Caparra Dairy, Inc.; Buena Vista Dairy, Inc., Manhattan Dairy, Inc., Mayagüez Dairy, Inc., Western Dairy v. Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, 94 D.P.R. 816 (1967). (Énfasis nuestro.)

Según lo expresado en la Consulta antes mencionada, los agentes viajeros están excluidos de la aplicación de lo dispuesto tanto de la Ley de Salarios como de la jornada de labor. Sin embargo, a éstos les aplican las disposiciones sobre el día de descanso, vacaciones, licencia por enfermedad y días feriados en que no se trabaja, por lo que el patrono tiene la obligación de pagarle las vacaciones a sus agentes viajeros.

En cuanto a su primera pregunta, en la Consulta Núm. 14235 se expresó lo siguiente con relación a la compensación de los empleados exentos:

“En el caso de empleados exentos como administradores, ejecutivos, o profesionales, según define esos términos el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el contrato de trabajo se basa en un sueldo fijo garantizado. En tales casos el patrono viene obligado a compensar al empleado de forma íntegra. El mismo requisito aplica a cualquier otro empleado, aunque no sea exento, que mediante convenio colectivo o contrato individual de trabajo tenga un sueldo fijo garantizado, ya sea semanal, quincenal, bisemanal, o mensual.” (Énfasis nuestro.)

Respecto a su segunda interrogante, cuando el sueldo es fijo, como lo es el contrato de trabajo, el patrono tiene como deber el compensar de forma íntegra al empleado. De igual forma, ocurre con empleados no exentos cuando existe convenio colectivo o un contrato individual de trabajo con un sueldo fijo.

Con relación a su tercera y última interrogante, nos resulta imposible brindarle una contestación categórica debido a que la información que nos indica es insuficiente. No obstante, la determinación de sí está o no en desventaja los empleados exentos que trabajan en una oficina que los vendedores viajantes (“agentes viajeros”) dependerá, específicamente, del contrato de trabajo, convenio colectivo o de la concesión por el patrono, en caso de que lo haya, o de los beneficios y derechos concedidos al empleado.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,

Román M. Velasco González
Secretario