



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

19 de junio de 2000

Re: Consulta Núm. 14765

Contestamos su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, a ciertos empleados de un cliente de su bufete. Su consulta específica es la siguiente:

Tenemos un cliente que opera una institución de enseñanza técnica. La institución cuenta con un grupo de Representantes de Admisión (“Admisión [sic] Representatives”) responsables de generar y/o desarrollar la matrícula de estudiantes y contactar [sic] programas de adiestramientos con entidades públicas y privadas.

Los Representantes de Admisión llevan a cabo sus responsabilidades mediante: el seguimiento a través de llamadas telefónicas a prospectos o candidatos a estudiantes; informando y promoviendo los programas de estudios de la institución en diferentes actividades fuera de los predios de la institución. A manera de ejemplo, acuden a centros comerciales, escuelas superiores, agencias de gobierno, y residenciales, entre otros, para promocionar el curriculum de estudios. Además, se ocupan de enviar literatura sobre la institución y recordatorios a candidatos estudiantes. Como parte de su encomienda de atraer nuevos estudiantes, los Representantes de Admisión orientan e informan a los candidatos estudiantes sobre el contenido, duración, requisitos y costos de los programas de estudios; así como sobre las ayudas financieras disponibles. El Representante de Admisión también desempeña varias tareas de índole administrativa, tales como: coordinar o facilitar el acceso de información entre el estudiante y los demás departamentos de la institución, abrirle el expediente inicial al estudiante, tramitar el examen de entrada, compilar la documentación requerida para completar la solicitud de entrada, ofrecer “tours” por las facilidades, asegurar el pago de la matr[i]cula, y recibir los estudiantes el primer día de clases.

Finalmente, ellos participan de lleno en el análisis, planificación e implementación de los programas de mercadeo y publicidad de la institución. De igual manera, son responsables de generar sus propias estrategias de mercadeo y venta para generar matr[i]cula de estudiantes.

Los Representantes de Admisión no tienen un horario fijo de trabajo. Ellos tienen la flexibilidad de desplazarse a lugares fuera de la institución para realizar su trabajo de mercadeo y promoción. En términos generales, en un período de un mes ellos dedican aproximadamente un [sic] 40% de su tiempo rindiendo su trabajo fuera de las facilidades de la institución. Cuando no tienen la necesidad de salir fuera a rendir su trabajo, permanecen en la institución ofreciendo sus servicios.

Como resultado de la naturaleza de su trabajo, a los Representantes de Admisión no se les requiere ponchar una hoja de asistencia[,] ya que no hay manera de constatar las horas que han trabajado. Ellos, sin embargo, completan una hoja de asistencia donde se hace constar las horas trabajadas. Los Representantes de Admisión trabajan independientemente y con mínima supervisión. Ellos crean sus propias estrategias de mercadeo y están autorizados a ejecutarlas sin necesidad de aprobación previa.

Como compensación, los Representantes de Admisión reciben un salario básico que fluctúa entre \$2,166.00 y \$2,925.00 mensuales más un incentivo adicional de \$100.00 por cada estudiante que haya ingresado, y se haya graduado, como resultado de sus esfuerzos.

Según puede observarse, las funciones que realizan estos Representantes de Admisión tienen características inherentes a una posición de vendedor ambulante; toda vez que dedican gran parte de su tiempo a rendir su trabajo fuera de las facilidades de la institución. La Ley Núm. 379, así como la casuística que la interpreta, exceptúa del pago de horas extras a los agentes viajeros y vendedores ambulantes. Basado en la doctrina legal prevaleciente [referencia a nota al calce], nuestro cliente no considera el pago de horas extras a sus Representantes de Admisión.

[Nota al calce: 29 L.P.R.A. Sec. 288; José Almodóvar vs. Cervecería India, Inc., 103 D.P.R. 407 (1975); Espasas Dairy, Inc. vs. Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, 96 D.P.R. 816 (1969); Américo D. Miranda, Inc. vs. Onofre Falcón, 83 D.P.R. 735 (1961).]

Por este medio solicitamos una determinación de esta Oficina para asegurarnos de que se está llevando a cabo esta práctica correctamente.

Según se describen en su consulta, las labores que realizan los Representantes de Admisión en efecto se asemejan a las de un agente viajero o vendedor ambulante. Como usted señala, la Ley Núm. 379, *supra*, exime del pago de horas extras a ambas clasificaciones. No obstante, debemos tomar en consideración la probabilidad de que su cliente esté cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, y por lo tanto que pueda aplicar la exención análoga para “outside salesmen” que al amparo de esa ley dispone el Reglamento 541, Título 29 CFR, particularmente en lo que se refiere a labores de promoción:

“§ 541.504 Promotion work.

(a) Promotion work is one type of activity often performed by persons who make sales, which may or may not be exempt work, depending upon the circumstances under which it is performed. Promotion men are not exempt as ‘outside salesmen.’ (This discussion relates solely to the exemption under § 541.5, dealing with outside salesmen. Promotion men who receive the required salary and otherwise qualify may be exempt as administrative employees.” [Subrayado nuestro].

Conforme a lo anterior, debemos descartar la posibilidad de que los Representantes de Admisión puedan estar exentos bajo la clasificación de agente viajero o vendedor ambulante y pasar a considerar su posible elegibilidad para la exención administrativa que dispone la § 541.2 del citado reglamento. Según se consigna en la § 541.201(a) del reglamento, se reconocen tres tipos de empleados que pueden ser elegibles para la exención administrativa. Los empleados que realizan labores de promoción se incluyen en el tercer grupo, sobre el cual se expresa lo siguiente en el § 541.201(a):

“(3) *Those who perform special assignments.* (i) The third group consists of persons who perform special assignments. Among them are to be found a number of persons whose work is performed away from the employer’s place of business. Typical titles of such persons are lease buyers, field representatives of utility companies, location managers of motion picture companies and district gaugers for oil companies. [...].

(ii) This classification also includes employees whose special assignments are performed entirely or partly inside their employer’s place of business. Examples are special organization planners, customers’ brokers in stock exchange firms, so called account executives in advertising firms and contact or promotion men of various types.”

Como usted sabe, el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico es el contraparte del reglamento federal, cuyas interpretaciones sirven de guía tanto en los tribunales federales como los locales. Ambos reglamentos condicionan la exención administrativa a que el trabajo del empleado esté “directamente relacionado con las normas de la dirección de la empresa o

con las operaciones generales del negocio del patrono o de los clientes del patrono". La interpretación del reglamento federal sobre este aspecto se encuentra en la § 541.205, y en lo pertinente a su consulta, en la § 541.205 (c)(5) se expresa lo siguiente:

"The test of 'directly related to management policies or general business operations' is also met by many persons employed as advisory specialists and consultants of various kinds, credit managers, safety directors, claim agents and adjusters, wage-rate analysts, tax experts, account executives of advertising agencies, customers' brokers in stock exchange firms, promotion men, and many others."

Finalmente, la exención administrativa requiere que el empleado "usual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente", según se discute en el § 541.207. Presumiendo que las labores de los Representantes de Admisión cumplan este requisito, el salario que devengan podría hacerlos elegibles para la exención conforme al § 541.214, en el cual se expresa lo siguiente:

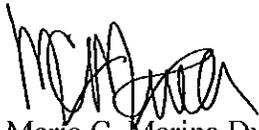
"§ 541.214 Special proviso for high salaried administrative employees.

(a) Except as otherwise noted in paragraph (b) of this section, § 541.2 contains a special provision including within the definition of 'administrative' an employee who is compensated on a salary or fee basis at a rate of not less than \$250 per week [\$295 conforme al Reglamento Núm. 13] exclusive of board, lodging, or other facilities, and whose primary duty consists of either the performance of office or nonmanual work directly related to management policies or general business operations of the employer or the employer's customers, [...] where the performance of such primary duty includes work requiring the exercise of discretion and independent judgment. Such a highly paid employee having such work as his or her primary duty is deemed to meet all the requirements in § 541.2 (a) through (e). If an employee qualifies for exemption under this proviso [sic], it is not necessary to test the employee's qualifications in detail under § 541.2 (a) through (e)."

En resumen, si los Representantes de Admisión que emplea su cliente cumplen los anteriores requisitos, podrían considerarse empleados administrativos exentos conforme al Reglamento Núm. 13, *supra*, y al Reglamento 541, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo