



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

3 de marzo de 1997

Estimada licenciada Toledo:

Re: Consulta Número 14271

Nos referimos a su consulta en representación de la Asociación de Distribuidores de Automóviles y en relación con la Ley Núm. 33 de 30 de abril de 1996, la cual enmendó el anterior Artículo 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948. Como usted señala, en la propia Ley Núm. 33 consta que se enmienda el Artículo 16 de la Ley Núm. 379. No obstante, el hecho es que ya anteriormente nuestra Asamblea Legislativa había aprobado la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, cuya Sección 5 renumeró el anterior Artículo 16 como el nuevo Artículo 17 de la Ley Núm. 379. Por lo tanto, es necesario consignar que lo que en realidad enmendó la Ley Núm. 33 es el Artículo 17 de la Ley Núm. 379, según enmendada por la Ley Núm. 83.

Hecha esta salvedad, pasamos a considerar sus planteamientos sobre la interpretación de la Ley Núm. 33 a la luz de su Exposición de Motivos. Señala usted correctamente que el propósito de la enmienda es excluir de las disposiciones sobre jornada de trabajo y tiempo extra de la Ley Núm. 379 "a vendedores de automóviles, camiones, maquinarias pesadas de auto-impulsión o cualquier vehículo de motor y/o arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores por un establecimiento dedicado principalmente a la venta de vehículos de motor y/o arrastre, mientras están dedicados a labores de venta y sean remunerados a base de comisiones o sueldos o combinación de ambos."

Según consta también en la Exposición de Motivos, la medida tiene entre sus objetivos atemperar la Ley Núm. 379 a la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal, la cual desde hace muchos años exime a estos mismos empleados de las disposiciones de jornada de trabajo y tiempo extra de dicha ley. Como usted observa en su consulta, la exención que dispone la Ley Núm. 33 va dirigida esencialmente a los mismos empleados que exime la §213(b)(10)(A) de la citada ley federal, con la excepción de empleados que se dedican a ventas de ciertas clases de equipo que no están comprendidas en la anteriormente citada definición de la Ley Núm. 33. Dada la similaridad en la intención y aplicación de ambas leyes, este Departamento ha decidido adoptar las interpretaciones que sobre la exención de la §213(b)(10)(A) dispone el Título 29 del Código Federal, §779.371-779.372, con excepción de aquellas disposiciones que contravengan la intención legislativa que subyace la Ley Núm. 33.

También debemos señalar que pese a la citada similaridad entre la Ley Núm. 33 y la §213(b)(10)(A) de la ley federal, en un aspecto importante la Ley Núm. 33 difiere de su contraparte federal. Nos referimos a que la Ley Núm. 33 condiciona la disponibilidad de la exención a "que los empleados deriven más de la mitad de sus ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las comisiones, equivalga a por lo menos vez y media del salario mínimo federal."

La §213(b)(10)(A) de la ley federal no contiene ningún requisito semejante. En cambio, esta disposición es virtualmente idéntica a otra exención que contiene la ley federal. Nos referimos a la §207(i), la cual dispone textualmente lo siguiente:

"No employer shall be deemed to have violated subsection (a) by employing any employee of a retail or service establishment for a workweek in excess of the applicable workweek specified therein, if (1) the regular rate of pay of such employee is in excess of one and one-half times the minimum hourly rate applicable to him under section 6, and (2) more than half his compensation for a representative period (not less than 1 month) represents commissions on goods or services. In determining the proportion of compensation representing commissions, all earnings resulting from the application of a bona fide commission rate shall be deemed commissions on goods or

services without regard to whether the computed commissions exceed the draw or guarantee."

De lo anterior se desprende que la Ley Núm. 33 es un híbrido que incorpora elementos de ambas la §213(b)(10)(A) y la §207(i). Al igual que sucede con la §213(b)(10)(A), el Título 29 del Código Federal contiene material interpretativo sobre la §207(i) que el Departamento ha decidido adoptar para facilitar la instrumentación de la Ley Núm. 33. A esos efectos, los principios contenidos en el Código Federal desde la §779.411 hasta la §779.421, inclusive, servirán como guía en la aplicación de la Ley Núm. 33, salvo en aquellos casos en que dichos principios sean inconsistentes con la intención legislativa encarnada en la Ley Núm. 33.

Incluye su extensa consulta interpretaciones de aspectos claves de la instrumentación de la Ley Núm. 33, las cuales reproducimos a continuación con las observaciones pertinentes:

"A. La ley va dirigida a aquellos empleados que trabajen directamente en labores de venta en un establecimiento dedicado principalmente a la venta de vehículos de motor.

Esta disposición excluye aquellos empleados de establecimientos que incidentalmente se dediquen a labores de venta o a aquellos empleados cuya labor principal no sea la venta sino que sólo realicen ventas de forma incidental."

Coincidimos con la anterior interpretación, la cual surge claramente del texto de la ley. Es de señalarse que en este respecto la Ley Núm. 33 es más liberal que la exención federal de la §213(b)(10)(A), la cual requiere que el establecimiento sea de ventas al por menor.

"B. Los empleados deberán ser remunerados a base de comisiones o sueldos o combinaciones de ambos.

Con relación a este requisito es de notar que los empleados no pueden ser remunerados a base de sueldo solamente toda vez que al final del texto de la ley se impone el requisito de que 'los empleados deriven más de la mitad de sus ingresos de comisiones...'. .

Nuestra interpretación con relación a este requisito es que los empleados pueden ser remunerados a base de comisiones o de una combinación de comisiones y sueldo."

Resulta evidente que en este caso hay un error en el texto de la ley, el cual debe leer "los empleados deberán ser remunerados a base de comisiones o combinación de comisiones y sueldo", en vez de "comisiones o sueldo o combinaciones de ambos". Como usted señala, el requisito de que los empleados deriven más de la mitad de sus ingresos de comisiones claramente excluye a empleados remunerados a base de sueldo solamente.

"C. Los empleados tendrán derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo.

Nuestra interpretación a esta disposición es que aún cuando se exime del requisito del pago de horas extra a los empleados incluidos en esta ley, si el empleado trabajara durante su día de descanso habrá que pagarle a doble tiempo por las horas trabajadas a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada.

Así también, a pesar de las disposiciones de la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, mejor conocida como la Ley de Cierre, que requiere el pago de doble tiempo por las horas trabajadas durante los domingos, por virtud de las disposiciones de la Ley 33, los empleados que se incluyan bajo la definición de la Ley, podrán trabajar los domingos sin que sea necesario pagarle las horas trabajadas a doble tiempo, a menos que el día de descanso coincida con el domingo."

Estamos de acuerdo con su interpretación que fue la intención legislativa mantener el derecho al día de descanso que dispone la Ley Núm. 289, aunque eximiendo al patrono del requisito de pago a doble tiempo por las horas trabajadas los domingos, salvo en aquellos casos en que dichos domingos coincidan con el día de descanso del empleado.

"D. Para que opere la exención concedida, el patrono debe garantizarle a los vendedores el salario mínimo

aplicable por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no haya devengado comisiones.

Esta disposición le provee al vendedor la garantía de que todas las semanas, aún cuando durante esa semana no haya realizado venta alguna que le garantice comisión, cobrará por lo menos el salario mínimo vigente por el número de horas trabajadas durante esa semana. Ese salario mínimo será garantizado por la totalidad de las horas trabajadas por el vendedor aún cuando sobrepasen las ocho (8) horas diarias o las cuarenta (40) horas semanales. Esas horas trabajadas en exceso de lo que se consideraría la jornada regular de trabajo para los efectos de la Ley 379, supra, no se tendrán que pagar a doble tiempo sino sólo a tiempo sencillo."

La citada interpretación representa también la posición de este Departamento y coincide con la de la §213(b)(10)(A) de la ley federal, eximiendo al patrono del requisito de compensación extraordinaria (que en el caso de la ley federal es de tiempo y medio, en vez de doble tiempo), pero manteniendo la obligación de garantizarle al empleado por lo menos el salario mínimo vigente por todas las horas trabajadas, incluyendo las que sean en exceso de la jornada máxima.

"E. El pago por parte del patrono de horas trabajadas en que el empleado no devengó comisiones se considerará un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se realizará a fin de mes.

Todo lo que el patrono pague a sus vendedores durante la semana por concepto de todas las horas trabajadas a razón del tipo mínimo (salario mínimo) se considerará un anticipo de las comisiones que ese empleado cobrará a fin de mes."

A continuación cita usted como ejemplo el caso hipotético de un vendedor que trabajó un total de 171 horas durante un mes particular, las cuales se le pagaron a razón del salario mínimo vigente de \$4.75 por hora para un total de \$812.25. Durante el transcurso de ese mes el vendedor recibió comisiones montantes a \$2,000.00. Al liquidar las comisiones a fin de mes, se le resta el pago de \$812.25 del total de \$2,000.00 en comisiones y el empleado

recibe el balance de comisiones, que en este ejemplo es de \$1,187.75. Este ejemplo representa la aplicación correcta del principio del anticipo sobre comisiones.

"F. Los empleados deben derivar más de la mitad de sus ingresos de comisiones y su compensación por hora, incluyendo las comisiones, debe equivaler a por lo menos vez y media el salario mínimo federal.

La primera parte de esta disposición es clara en cuanto a que los vendedores no podrán cobrar solamente a base de sueldos sino que debe ser a base de comisiones o a base de una combinación de comisiones y sueldo y más de la mitad de la compensación debe ser de comisiones."

Utilizando otra vez el ejemplo anterior, señala usted que el vendedor recibió un total de \$2,000.00 en el mes, de los cuales \$1,187.75 --es decir, más de la mitad-- fueron derivados de comisiones. Además, el total de \$2,000.00 al dividirse entre las 171 horas trabajadas durante el mes equivale a \$11.69 por hora, mientras que el actual salario mínimo federal de \$4.75 a vez y media equivale a \$7.12. En este ejemplo, por lo tanto, se cumplen todos los requisitos de esta disposición.

A continuación plantea usted las siguientes tres interrogantes:

"Sin embargo, restaría dilucidar algunas dudas en cuanto a una serie de situaciones particulares que podrían darse y las cuales no están contempladas por la Ley 33.

1. ¿Qué pasaría en aquellos casos en que el empleado, al finalizar el mes, no logra cantidad alguna en comisiones?

¿Qué pasaría en aquellos casos en que el empleado a pesar de que logre alguna comisión, ésta no resulta ser más de la mitad de la compensación recibida durante ese mes?

¿Qué pasaría cuando en el cómputo al final del mes, la suma del anticipo más las comisiones no equivalen a por lo menos vez y media del salario mínimo federal?"

Propone usted que en las tres citadas situaciones su cliente adopte las siguientes interpretaciones:

"En los casos en que el empleado al finalizar el mes no logre cantidad alguna en comisiones o la cantidad lograda no sea más de la mitad de sus ingresos para ese mes o su compensación por hora no resulte ser por lo menos vez y media el salario mínimo federal, el patrono, en el cómputo al finalizar el mes deberá equipararle el salario al empleado a por lo menos vez y media el salario mínimo federal a pesar de que el empleado no haya devengado comisiones para ese mes o las comisiones devengadas sean insuficientes."

Consideramos correcta su interpretación, la cual tiene el efecto de preservar la elegibilidad del empleado para la exención. De lo contrario, el empleado resultaría inelegible para la exención y el patrono vendría obligado a pagar la compensación estatutaria por las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima.

Plantea usted también las siguientes interrogantes y a renglón seguido las respuestas que le parecen indicadas:

"2. ¿Qué pasa en aquellos casos en que el vendedor de vehículos de motor está cobijado por un convenio colectivo que regula específicamente la compensación a ser recibida por el vendedor?"

En los contratos en que el vendedor de vehículos está cobijado por un convenio colectivo, prevalecerán las disposiciones del convenio durante la vigencia del mismo y sólo si las mismas resultaran más beneficiosas para el empleado."

Coincidimos con esa interpretación, la cual es cónsona con el principio legal que invalida cualquier disposición de un convenio colectivo que disponga un beneficio inferior al que concede la ley.

"3. ¿Le son de aplicación las disposiciones de la Ley 33 a los vendedores de botes o vehículos marítimos de auto-impulsión?"

¿Le son de aplicación las disposiciones de la Ley 33 a los vendedores de motoras, triciclos, 'four-track' u otros vehículos relacionados?"

'Las disposiciones de esta ley tampoco se aplicarán a vendedores de...cualquier vehículo de motor y/o arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores por un establecimiento dedicado principalmente a la venta de vehículos de motor y/o arrastre...'

Por definición entendemos que debería serle de aplicación la Ley 33 a los empleados antes señalados. Sin embargo, en el caso de la ley federal (Fair Labor Standards Act) la sección 213(b)(10)(B) específicamente excluye de sus disposiciones a los vendedores de botes. Nada se señala con relación a los vendedores de motoras, triciclos o vehículos relacionados, por lo que podría interpretarse que en ambos casos botes o motoras, como la ley de Puerto Rico no los señala específicamente, las disposiciones de la Ley 33 no le son aplicables."

Como usted señala, la legislación federal específicamente exime del requisito de compensación por horas extraordinarias a los vendedores de botes. Nuestra interpretación es que si hubiese sido la intención de nuestra Asamblea Legislativa ceñirse al modelo federal en ese respecto hubiese hecho referencia específica a tales vendedores en la Ley Núm. 33. Al no hacerlo, debemos concluir que no fue la intención de nuestros legisladores extenderle esa disposición a los vendedores de botes. Similarmente, la exención federal no es extensiva a la venta de motocicletas, triciclos y otros vehículos similares, y consideramos que tampoco lo es la Ley Núm. 33.

"¿Cómo se haría el cómputo de las vacaciones y licencia por enfermedad?"

En cuanto al cómputo de las vacaciones y la licencia por enfermedad surge la interrogante de qué salario se tomará como base en el cómputo al final del año: ¿el salario mínimo federal más las comisiones? o ¿todo lo devengado por el empleado en los casos en que haya que hacerle ajustes para equiparar lo devengado a tiempo y medio (1 1/2) el salario mínimo federal y a eso sumarle las comisiones?"

En lo que respecta al pago de vacaciones y licencia por enfermedad, la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada por la Ley

Núm. 84 de 20 de julio de 1995, dispone lo siguiente en su Sección 12, inciso (f):

"La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora." [subrayado nuestro]

A continuación plantea usted la siguiente pregunta y la respuesta que usted estima indicada:

"5. ¿Puede variarse el método actual de pago de los vendedores o la cantidad de horas que trabajarán?

Sí. Como parte de las prerrogativas del patrono se encuentra la facultad de establecer los métodos de pago, los horarios de trabajo y la forma y manera en que organizará la nómina, siempre y cuando se cumpla con la legislación y reglamentos laborales.

Es decir, si los vendedores cobran a base de sueldo y comisión, el patrono podría cambiar el método de pago a comisión solamente pero garantizándole al empleado una compensación semanal mínima que al final del mes se tomará como un anticipo de las comisiones.

Así también, el patrono puede decidir el horario de trabajo de los vendedores y como distribuirá su jornada de trabajo, por ejemplo exigiéndoles que trabajen ocho (8) horas diarias. Esta prerrogativa no se verá afectada por el método de pago que se utilice. Como se ha señalado, lo importante será que se garantice la compensación mínima semanal.

De la misma manera el patrono puede requerirle a sus empleados que firmen o 'ponchen' una tarjeta de asistencia (entrada y salida así como período de tomar alimentos). Más aún, [é]sta sería una práctica recomendable toda vez que ayudaría al patrono [al] hacer el cómputo al final de cada mes de todas las horas trabajadas contra el total de comisiones recibidas de modo que se dé cumplimiento a la disposición de la ley en cuanto a que la compensación por hora equivalga a por lo menos vez y media del salario mínimo federal."

Como usted señala, es prerrogativa patronal fijar el horario y sistema de pago, incluyendo implantar los cambios que el patrono considere necesarios, sujeto a que se cumpla con la legislación y reglamentos aplicables. Naturalmente, también deberá cumplirse con las disposiciones de un convenio colectivo o contrato individual de trabajo que conceda beneficios mayores al empleado. En cuanto a requerirle al empleado mantener un registro de horas trabajadas (ya sea manualmente o mediante un reloj de tiempo), la Ley Núm. 96 dispone en su §5, inciso (a) (4) que todo patrono deberá "[l]levar constancia, nómina o lista de jornales que muestren los nombres y direcciones de todos los trabajadores o empleados, las horas de labor rendidas por cada uno y los salarios pagados a los mismos...". En vista de que la Ley Núm. 33 no exime al patrono de las disposiciones de la Ley Núm. 96, es un mandato de ley (y no meramente "una práctica recomendable") que se lleven los registros de horas trabajadas por los vendedores que han de acogerse a la Ley Núm. 33.

Finalmente, somete usted la siguiente consulta:

"6. ¿Cómo se determina el período de tomar alimentos?

En respuesta a esa pregunta, señala usted que "[l]a Ley 33, *supra*, enmienda exclusivamente el Artículo [17] de la Ley 379, *supra*, a los efectos de excluir del pago de compensación extraordinaria a los vendedores de vehículos de motor." Como usted indica, la definición de "horas extras de trabajo" que contiene el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 no incluye el tiempo trabajado durante el período para tomar alimentos. No obstante, el Artículo 15 (según reenumerado por la Ley Núm. 83) de la Ley Núm. 379 dispone que "[t]odo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje

durante el período destinado para tomar alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho período o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares." Sobre este particular, ofrece usted la siguiente interpretación:

"Es la posición de la Asociación de Distribuidores de Autos que el período de tomar alimentos de los vendedores bajo la definición de la Ley 33, *supra*, deberá ser disfrutado según las disposiciones de la Ley 379, *supra*. Es decir, no antes de concluída la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva y que si el patrono permite que un empleado trabaje durante el período destinado para tomar alimentos vendrá obligado a pagar por dicho período un salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

La Asociación de Distribuidores de Auto entiende que el cómputo debe ser a base de la segunda alternativa; es decir, todo lo devengado por el empleado (independientemente de si se hizo un ajuste) más las comisiones."

Como usted correctamente interpretó, la exención del pago por horas extraordinarias que concede la Ley Núm. 33 no releva al patrono de la obligación de conceder a los vendedores de vehículos de motor el período para tomar alimentos que requiere el Artículo 15 de la Ley Núm. 379. Como usted señala, el citado Artículo 15 dispone que el trabajo realizado durante el período destinado a tomar alimentos deberá pagarse a razón de "un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares." A su vez, la definición del término "salario" que contiene la Sección 32 de la Ley Núm. 96 (según renumerada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995) "incluye sueldo, jornal, y toda clase de compensación sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos;...". Claramente, las comisiones están incluídas en este concepto, y por lo tanto consideramos correcto el método que usted describe para realizar el cómputo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgén R. González Delgado
Procuradora de Trabajo