



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

15 de junio de 1999

Re: Consulta Núm. 14643

Nos referimos a su consulta en relación con la relación obrero-patronal conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

La presente es para obtener la opinión del Departamento del Trabajo sobre la aplicabilidad de las leyes laborales a unas personas que pensamos contratar como vendedores. Queremos saber si, en su opinión, estas personas serían empleados de la empresa, o si pueden clasificarse como contratistas independientes. Las características de la relación entre la empresa y los vendedores a ser contratados son las siguientes:

1. Compensación mínima mensual garantizada: \$1,000.00
2. Reunión semanal de seguimiento y planificación todos los lunes en la mañana ([é]sta es la única vez en que los vendedores tienen que visitar nuestras oficinas.)
3. Cantidad mínima de visitas a prospectos / clientes en el mes: 100
4. Cuota mensual de ventas brutas: \$20,000.00
5. Comisión en ventas: 10% de las ventas brutas cobradas
6. Horario: No tendrán horario
7. Los vendedores podrían representar a otras casas, siempre y cuando sus productos no compitan con los nuestros y cumplan su cuota de ventas.

Estos aspectos de cuotas y visitas son establecidos con el propósito de establecer controles dirigidos al desarrollo de la línea de productos. Aparte de los siete aspectos

descritos arriba, los vendedores tienen amplia discreción para manejar su territorio de ventas.

Si en su opinión, estas personas serán empleados, quisiera saber si cualifican bajo la definición de personal administrativo, según lo define el [R]eglamento [N]úmero 13. Mucho agradeceré su pronta atención a nuestra consulta.

En respuesta a la Consulta Núm. 10274, que versaba sobre una situación análoga, el 8 de julio de 1977 esta Procuraduría emitió una opinión en cuya parte pertinente se expresa lo siguiente:

Los tribunales han desarrollado doctrinas para determinar cuando las relaciones entre partes configuran una relación obrero patronal o constituyen relaciones entre dos contratistas independientes.

Estas son, entre otras:

- a) doctrina de control
- b) doctrina de la realidad económica

Bajo la primera doctrina el patrono es la parte que controla, o tiene derecho a controlar la forma, manera, método y el tiempo de realizar el trabajo, pero el hecho de que una de las partes se reserve ciertos derechos tales como el de realizar una inspección general, advertir errores y hacer sugerencias a fin de garantizar el resultado final deseado no hace de [é]sta un patrono. Esta es la doctrina tradicional del derecho común. A estos efectos, véase Landrón vs. Junta, 1963, 87 DPR 94, Montaner vs. Comisión, 57 DPR 860 y Sierra Berdecía vs. Pizá, 1962, 86 DPR 447; Restatement of the Law of Agency 2da. Sec. 200, pág. 486; NLRB vs. Hearst, 1943, 322 U.S. 111; y U.S. vs. Silk, 1949, 331 U.S. 704.

El Tribunal Supremo de P.R. en el caso de [Sierra Berdecía vs. Pizá], afirmó que el concepto tradicional del derecho común ya examinado no tiene aplicación rigurosa en la interpretación de las leyes protectoras del trabajo. La fuente primaria para la interpretación de esas leyes lo es la intención legislativa y no principios herméticos de derecho. La legislación protectora del trabajo es un derecho nuevo y por tanto no puede supeditarse a antiguos y sutiles conceptos jurídicos. La intención general de la legislación laboral es garantizar un mínimo de ingresos, unos períodos mínimos de descanso, seguridad en el empleo y protección de la salud al trabajador. Esa intención debe servir de marco para su interpretación, naciendo entonces la doctrina jurisprudencial denominada como "Realidad Económica". Los casos más importantes en que se expone esta doctrina lo son N.L.R.B. vs. Hearst, *supra*, U.S. vs. Silk, *supra*, Walling vs. Portland, 1946, 330 U.S. 148 y Rutherford vs. McComb, 1946, 331 U.S. 722.

La doctrina en síntesis postula que las relaciones entre partes son características de obrero y patrono si como cuestión de realidad económica el trabajador depende a tal grado de su relación con el presunto patrono que necesita ser protegido, nuestro Tribunal Supremo ha dado aplicación a la doctrina en los casos de Atilés vs. Comisión, 1948, 68 DPR 115; Sierra [Berdecía] vs. Pizá, *supra*; Landrón vs. Junta, 1963, 87 DPR 94 y Secretario vs. Vélez, 1969, 97 DPR 458.

Los tribunales consideran por lo general las dos doctrinas conjuntamente cuando tienen ante sí una controversia en la que deben decidir si las relaciones entre partes son de obrero y patrono bajo alguna ley protectora del trabajo.

A base de la información suministrada, nuestra opinión es que la empresa en este caso se reserva suficiente control sobre los vendedores para constituir a éstos en empleados, y no en contratistas independientes. Por otro lado, plantea usted la posibilidad de que los vendedores puedan clasificarse como empleados administrativos exentos, conforme al Reglamento Núm. 13 de la antigua Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Es pertinente señalar que el Reglamento Núm. 13, *supra*, se basa en el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), cuya Sección 541.5 específicamente exime a los viajantes vendedores de las disposiciones de salario mínimo y pago de horas extras de la Ley de Normas Razonables de Trabajo, *supra*. Sin embargo, el Reglamento Núm. 13, *supra*, no contiene ninguna disposición análoga para los viajantes vendedores. No indica usted cuál es el decreto mandatorio aplicable a las actividades de la empresa que es objeto de su consulta. Para fines de esta opinión presumiremos que se trata del Decreto Mandatorio Núm. 68, aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento. En el Alcance de la Definición de dicho decreto, páginas 8 y 9, se consigna lo siguiente:

Los empleados que trabajen en capacidad "bona-fide" como viajantes vendedores quedan expresamente excluidos del alcance de la definición en cuanto a salarios mínimos se refiere. Por viajantes vendedores se quiere significar a aquellos empleados que llevan a cabo, a nombre del patrono, transacciones de ventas[,] pero sin intervenir personalmente en la distribución o entrega de los artículos vendidos. Normalmente estos empleados prestan servicios fuera del establecimiento central; no retornan diariamente a la oficina central; nadie supervisa diariamente sus actividades una vez que salen a vender; usan su discreción en cuanto a esfuerzo y tiempo a invertirse en las actividades de venta; y la propia naturaleza del empleo impide determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día. [subrayado nuestro]

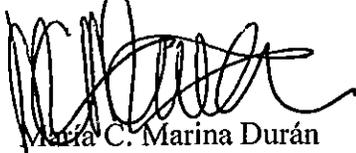
Según lo indica el citado texto del Decreto Mandatorio Núm. 68, *supra*, los viajantes vendedores están excluidos únicamente de las disposiciones de salario mínimo de dicho decreto, y por lo tanto, tendrán derecho al pago de vacaciones y licencia por enfermedad conforme al Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad

de Puerto Rico, i.e., 15 días anuales de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad. Es pertinente señalar que los Artículos III y IV del Decreto Mandatorio Núm. 68, *supra*, disponen la acumulación anual de 15 días de vacaciones y 15 días de licencia por enfermedad, pero las referidas disposiciones le aplican únicamente a empleados contratados antes del 1ro. de agosto de 1995, fecha de vigencia de la derogada Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. Los empleados contratados a partir de esa fecha, como es el caso de los vendedores que son objeto de su consulta, se regirán por los beneficios que dispone la Ley Núm. 180, *supra*, a tenor con el Artículo 5(b) de dicha ley.

En cuanto al pago de horas extras, el Artículo 20 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, excluye a los "agentes viajeros y vendedores ambulantes" de la definición de "empleado" que contiene dicha ley. Por lo tanto, los empleados de ventas cuyas labores estén enmarcadas en esta clasificación están excluidos de ambas las disposiciones de salario mínimo del Decreto Mandatorio Núm. 68, *supra*, y de las de pago de horas extras de la Ley Núm. 379, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo