



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

1 de diciembre de 1999

Re: Consulta Núm. 14702

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento y su posible impacto en el caso del propuesto ascenso de un empleado de su empresa. Su consulta específica es la siguiente:

Por este medio deseamos recibir orientación sobre una posición vacante que surgi[ó] en nuestra compañía en estos momentos. Los datos relevantes [sic] de esta posición son los siguientes:

<u>Descripción</u>	<u>Datos</u>
Nombre de la Posición	Senior System[s] Analyst
Funciones	Todas las funciones de un Analista de Sistemas más las funciones de un Ejecutivo de Ventas
Compensación Básica	\$15.50 por hora
Car Allowance	\$500.00 mensuales
Comisiones	15% del total de venta mensual
Beneficios Marginales (Requeridos por Ley)	FICA, SDI, SUI, FUTA, Vacaciones, Enfermedad, Bono de Navidad

Dicha posición fue solicitada por uno de nuestros empleados actualmente y deseamos saber si est[á] correcto que dicho empleado sea promovido de su puesto actual a esta nueva posición. Los datos de la posición de este empleado son los siguientes:

- Es un empleado extranjero que trabaja con una Visa de Trabajo.
- Este ocupa la posición de System[s] Analyst.
- Su salario actual consiste en \$25.00 por hora más los beneficios marginales requeridos por ley.

El proyectado nombramiento del empleado al nuevo puesto no estaría en conflicto con ninguna de las disposiciones de la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Sin embargo, entre los datos pertinentes suministrados no se incluye el pago de horas extras cuando el empleado trabaje en exceso de la jornada máxima que dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Ley de Horas y Días de Trabajo. La información suministrada es insuficiente para determinar si el empleado se consideraría exento como agente viajero o vendedor ambulante, según se definen esos términos en el Artículo 20 de la Ley Núm. 379, *supra*. Por otro lado, los referidos datos tampoco indican que se trate de un administrador, ejecutivo, o profesional exento, según se definen esos términos en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo y el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR). De no ser elegible para ninguna de las anteriores exenciones, el empleado tendría derecho a compensación por horas extras a base de su ingreso total, incluyendo ambos su salario básico y las comisiones devengadas, según lo dispone el Reglamento 778, Título 29 CFR, cuya parte pertinente dice textualmente lo siguiente:

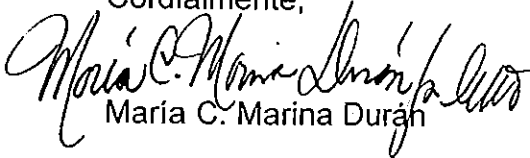
"§ 778.117 Commission payments - general

Commissions (whether based on a percentage of total sales or of sales in excess of a specified amount, or on some other formula) are payments for hours worked and must be included in the regular rate. This is true regardless of whether the commission is the sole source of the employee's compensation or is paid in addition to a guaranteed salary or hourly rate, or on some other basis, and regardless of the method, frequency, or regularity of computing, allocating and paying the commission. It does not matter whether the commission earnings are computed daily, weekly, biweekly, semimonthly, monthly, or at some other interval.

The fact that the commission is paid on a basis other than weekly, and that payment is delayed for a time past the employee's normal pay day or pay period, does not excuse the employer from including this payment in the employee's regular rate."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán

Procuradora del Trabajo