



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

16 de junio de 2000

**Re: Consulta Núm. 14762**

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, a las labores de los chóferes que emplea un cliente de su bufete. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Tenemos un cliente que opera un negocio de máquinas expendedoras ("vending machines"). Estas máquinas expendedoras están ubicadas en establecimientos a través de toda la isla. La venta, servicio, y mantenimiento de estas máquinas es realizado por empleados regulares de la empresa que ocupan el puesto de chófer. Los chóferes son responsables de atender diversas rutas, según éstas le son asignadas, y prestan sus servicios fuera de los predios de la Compañía.

Como parte de sus responsabilidades, los chóferes se aseguran de que las máquinas en su ruta estén debidamente abastecidas para mantener y aumentar las ventas de los productos en las máquinas expendedoras. Los chóferes recogen el dinero de las máquinas, lo contabilizan, y verifican la necesidad, si alguna, de más mercancía para suplir las máquinas correspondientemente. Los chóferes son igualmente responsables de dar atención y servicio a los establecimientos donde las máquinas están ubicadas. Esto conlleva, entre otros, mantener el establecimiento satisfecho con el servicio y aumentar, en lo posible, la instalación de más máquinas y la venta subsiguiente de productos en los establecimientos que visitan.

Los chóferes tienen un horario regular de trabajo de 7:10 a.m. a 4:10 p.m. de lunes a viernes. La empresa cierra operaciones sábados y domingos. Se ha acordado un período de tomar alimentos de media hora; el cual se les instruye que deben tomar. Aunque la empresa no tiene forma de verificar, controlar y/o asegurar que los chóferes en efecto disfruten del mismo, todos los choferes son advertidos de su derecho a tomar un período de alimentos.

Como regla general, los chóferes se reportan a trabajar en las facilidades de la Compañía cada mañana, abastecen sus vehículos de mercancía, y parten a atender la ruta previamente señalada. Al culminar su día de trabajo, los chóferes no regresan a las facilidades de la empresa. Solamente regresan a las facilidades si la ruta del próximo día es un sitio distante de la isla. En ese caso, los choferes regresan para abastecerse de mercancía y no tener que venir en la mañana para luego partir a despachar y atender la ruta. Debido a la naturaleza de su trabajo, los chóferes realizan su trabajo sin supervisión directa.

Tampoco hay forma de constatar las horas que en efecto ellos han trabajado. El día de trabajo culmina cuando los choferes terminan de atender su ruta. En sinnúmero de ocasiones, los choferes terminan de atender su ruta antes de las 4:00 p.m., horario regular de salida.

Con el fin de mantener un récord organizado de las horas de trabajo, los chóferes ponchan una tarjeta de asistencia en la mañana al reportarse a trabajar. En la tarde no ponchan su tarjeta ya que como norma general ellos no regresan a las facilidades. La Compañía les paga de acuerdo a las horas reportadas por los chóferes a sus supervisores. Al próximo día laborable, los chóferes y/o su supervisor anotan la hora de salida del día anterior. Al completar la semana de trabajo, los choferes firman su tarjeta de asistencia conteniendo el horario de trabajo transcurrido durante esa semana. Como compensación, los choferes reciben un salario básico equivalente al mínimo dispuesto por ley más un incentivo adicional basado en la cantidad de paradas que realicen y la cantidad de dinero que recojan. Este incentivo adicional variará dependiendo de los resultados anteriores hasta un tope máximo que no excederá de \$204.00 semanales.

Como puede verse, las funciones que realizan estos chóferes tienen características de un agente viajero y de un vendedor. 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 chóferes.

[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.

Como usted señala, la Ley Núm. 379, *supra*, exime del pago de horas extras a ambos los agentes viajeros y los vendedores ambulantes. El Artículo 20 de esa ley define estos dos términos, respectivamente, como sigue:

"AGENTES VIAJEROS" significa aquellos empleados que ejercen las funciones de viajeros vendedores y cuya labor consiste en llevar a cabo transacciones de ventas de productos, servicios o de cualesquiera otros bienes tangibles e intangibles a nombre de un patrono, intervenga o no personalmente en la distribución o entrega del producto, servicio o bienes, incluyendo cualquier trabajo o servicio incidental o relacionado con la actividad principal de venta. Normalmente, estas personas prestan servicios fuera del establecimiento central, no retornan diariamente al mismo; nadie supervisa diariamente sus actividades una vez salen a vender; usan su discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo a dedicar a su labor y la propia naturaleza de su trabajo impide determinar las horas reales y efectivamente trabajadas cada día.

"VENEDORES AMBULANTES" son aquellos empleados que se dedican a la venta, ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de cualquier artículo, producto o mercancía o material publicitario, en la calle, en cualquier sitio público o de casa en casa, sin que el patrono ejerza control sobre sus horas de trabajo por realizar tales labores fuera del establecimiento del patrono.

También se usa el término "viajante-vendedor", el cual se define en el Alcance de la Definición de ambos el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, y del Decreto Mandatorio Núm. 68, aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento. Dicha definición es casi idéntica a la de agente viajero que aparece en la Ley Núm. 379, *supra*. No obstante, debemos suponer que su cliente está también cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, y por lo tanto hay que tomar en consideración la aplicación de la exención análoga para "outside salesmen" que al amparo de esa ley dispone el Reglamento 541, Título 29 CFR, específicamente en los

§§ 541.500 - 541-508. Conforme a la ley federal, tales empleados están exentos de ambos el salario mínimo y el pago de horas extras. Es de señalarse que las labores que desempeñan los chóferes que se describen en su consulta parecen ser las que se enmarcan en el § 541.505, el cual citamos a continuación:

**“§ 541.505 Driver salesmen.**

(a) Where drivers who deliver to an employer's customers the products distributed by the employer also perform functions concerned with the selling of such products, and questions arise as to whether such an employee is employed in the capacity of outside salesman, all the facts bearing on the content of the job as a whole must be scrutinized to determine whether such an employee is really employed for the purpose of making sales rather than for the service and delivery duties which he performs and, if so, whether he is customarily and regularly engaged in making sales and his performance of nonexempt work is sufficiently limited to come within the tolerance permitted by § 541.5. The employee may qualify as an employee employed in the capacity of outside salesman if, and only if, the facts clearly indicate that he is employed for the purpose of making sales and that he is customarily and regularly engaged in such activity within the meaning of the [Fair Labor Standards] Act and this part. As in the case of outside salesmen whose jobs do not involve delivery of products to customers, the employee's chief duty or primary function must be the making of sales or the taking of orders if he is to qualify under the definition in § 541.5. He must be a salesman by occupation. [Subrayado nuestro]. [...].”

Según se desprende de lo anterior, el reglamento federal dispone que el factor clave es que la función principal del empleado sea la de efectuar ventas. A renglón seguido, el inciso (b) del artículo citado se refiere a casos en los que al empleado se le requiere desempeñar funciones combinadas:

“(b) Employees who may perform a combination of selling or sales promotion activities with product deliveries are employed in a number of industries. Distributors of carbonated beverages, beer, bottled water, food and dairy products of various kinds, cigars and other nonfood products commonly utilize such employees, variously known as routemen, route drivers, route salesmen, dealer salesmen, distributor salesmen, or driver salesmen. Some such employees deliver at retail to customers' homes; others deliver on wholesale routes to such customers as retail stores, restaurants, hospitals, hotels, taverns, and other business establishments. Whether such an employee qualifies as an outside salesman under the regulations depends, as stated in paragraph (a) of this section, on the content of the job as a whole and not on its title or designation or the kind of business in which the employer is engaged. [...].”

Más específicamente, el referido inciso (b) a continuación añade lo siguiente:

"In some cases the facts may make it plain that such an employee is employed for the purpose of making sales; in other cases the facts are equally clear that he is employed for another purpose. Thus, there is little question that a routeman who provides the only sales contact between the employer and the customers, who calls on customers and takes orders for products which he delivers from stock in his vehicle or procures and delivers to the customer on a later trip, and who receives compensation commensurate with the volume of products sold, is employed for the purpose of making sales. It is equally clear, on the other hand, that a routeman whose chief duty is to transport products sold by the employer through vending machines and to keep such machines stocked, in good operating condition, and in good locations, is not selling his employer's products or employed for the purpose of making sales, but is employed for purposes which, although important to the promotion of sales to customers using the machines, plainly cannot characterize the employee as a salesman by occupation. [...]." [Subrayado nuestro].

En pocas palabras, los deberes de los chóferes, según se describen en su consulta, parecen ser los del "routeman" que se especifican en el § 541.505(b), *supra*. Como usted sabe, la actual política pública va dirigida a atemperar la legislación protectora del trabajo de Puerto Rico a la legislación y reglamentación federal. Así lo expresó nuestra Asamblea Legislativa al aprobar la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Artículo 2:

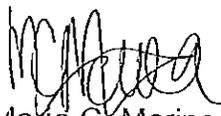
Al aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la legislación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo.

Es cierto que la Ley Núm. 180, *supra*, se relaciona con el salario mínimo y no con el pago de horas extras, lo cual está sujeto a la Ley Núm. 379, *supra*, y ésta no ha sido enmendada a esos efectos. No obstante, el Tribunal Supremo de Puerto Rico adopta la misma deferencia a la legislación y reglamentación federal en la decisión que emitió al resolver el caso de *Orlando Vega y otros vs. Yiyi Motors, Inc.*, 98 JTS 97, expresando que "reiteramos hoy ...que la Ley Núm. 379, *supra*, conserva las exenciones concedidas por el FLSA." Siendo esto así, sería absurdo reconocer la aplicación de la legislación y reglamentación federal para efectos de la Ley de Salario Mínimo, pero no para aquellas leyes que reglamentan la jornada de trabajo.

En resumen, conforme al § 541.505(b) del citado reglamento federal, la respuesta a la interrogante planteada dependerá de si la función principal de los choferes que son objeto de su consulta es la de realizar ventas o meramente la de transportar los productos y abastecer las máquinas expendedoras.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo