



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Talna E. Matos Santos

1 de abril de 2005

Consulta Núm. 15339

Nos referimos a su comunicación del 21 de marzo de 2005, la cual lee como sigue:

“Saludos cordiales de parte de nuestra organización Training Resources Assoc. A continuación le traemos las siguientes dudas referentes al pago de vendedores:

- 1. ¿Qué requisitos, bajo las leyes de PR debe cumplir un vendedor bonafide, que trabaja todo el tiempo en la calle, para cualificar como exento?*
- 2. Bajo el Reglamento #13 un empleado catalogado como profesional debe tener un salario mínimo de \$295.00 semanales (prueba corta). ¿Esos \$295.00 son “free and clear” o sea no incluye comisiones u otros beneficios o en el pago de los \$295.00 semanales se puede incluir las comisiones?*
- 3. ¿Existe a la luz de las leyes de PR un mínimo anual que un empleado vendedor profesional debe ganar, para no perder la clasificación de exento?*

Su consulta se relaciona con la clasificación de un empleado, específicamente un vendedor como empleados exento o no exento.

A continuación transcribiremos literalmente cada una de las preguntas, seguida de la opinión de nuestra Oficina:

1. ***“¿Qué requisitos, bajo las leyes de PR debe cumplir un vendedor bonafide, que trabaja todo el tiempo en la calle para cualificar como exento?”***

En Puerto Rico, la clasificación de empleado exento o no exento está regulado por el Reglamento Núm. 13, 1990. El mismo define los términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional".

Específicamente, el Artículo V de este Reglamento Núm. 13, dispone lo siguiente con relación a la Definición de "Profesional":

“Artículo V - Definición de "Profesional"”

A los fines de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término “profesional” significa:

(a) Cualquier empleado cuyo deber primordial consista en realizar trabajo:

1. Que requiera conocimiento de tipo avanzado en el campo de la ciencia o del saber, usualmente adquirido a través de un curso prolongado de instrucción y de estudio intelectual especializado, a diferencia de una

educación académica general, de un aprendizaje y de entrenamiento en el desempeño de procesos mentales, manuales o físicos rutinarios; o

2. de carácter original y creador en un campo reconocido de esfuerzo artístico (en contraposición a trabajo que pueda ser realizado por una persona que posea habilidad y entrenamiento general de naturaleza manual o intelectual), y cuyo resultado dependa primordialmente de la inventiva, imaginación, o talento del empleado; y
- (b) cuyo trabajo requiera el uso de discreción y juicio para llevarlo a cabo; y
 - (c) cuyo trabajo sea de carácter predominantemente intelectual y variable (en contraposición a trabajo rutinario de carácter mental, manual o mecánico o físico) y de tal naturaleza que la producción total o el resultado obtenido no pueda ser medido en relación con determinado periodo de tiempo; y
 - (d) que no dedique más del 20% de las horas trabajadas en la semana de trabajo a actividades que no sean parte esencial y necesariamente incidental al trabajo descrito en los Apartado (a) al (c) inclusive de este Artículo V; y
 - (e) que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos cincuenta (250), excluyendo alimentos, vivienda y otros servicios; disponiéndose que este Apartado (e) no será aplicable en el caso de un empleado que tenga una licencia o certificado válido que le permita dedicarse a la práctica de la abogacía o de la medicina o de cualquiera de sus ramas, y cuyo trabajo consista en la práctica activa de una tales profesiones.

- (f) también significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el Apartado (a), Inciso 1 ó 2 de este Artículo V, y que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, que equivalga a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares(\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.”

El Artículo, antes mencionado, establece los requisitos para que un vendedor se considere como un empleado exento, específicamente bajo la categoría de “profesional”. No obstante, debemos señalar que tal determinación de empleado exento o empleado no exento, le corresponde a cada patrono hacerla según “las funciones que realiza efectivamente cada empleado. Lo que vale es lo que el empleado hace y no lo que se presume por su título o por su cuestionario de deberes. La determinación a fin de cuentas, debe hacerse por empleado”.¹

En el caso de Almodóvar v. Margo Farmas Del Caribe, Inc., 148 D. P. R. 103, 1999, nuestro Honorable Tribunal Supremo expresó lo siguiente y cito en su parte pertinente:

“La determinación de si el empleado es un “ejecutivo” requiere un examen de todos los términos, condiciones y funciones del empleo. López Vega v. F. Vega Otero, *supra*; Sierra v. Mario Mercado e Hijos, 81 D.P.R. 314, 325 (1959). De ningún modo puede hacerse sólo a base del título o clasificación que el patrono dé al empleado, o el que éste se dé a sí mismo. Véase, López Santos v. Tribunal Superior, 99 D.P.R. 325, 334 (1970).”

De igual modo, debe hacerse la determinación de sí un empleado es un “profesional” o no.

¹ “Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño”, Lcdo. Ruy N. Delgado Zayas, 1989, página 41.

2. *“Bajo el Reglamento #13 un empleado catalogado como profesional debe tener un salario mínimo de \$295.00 semanales (prueba corta). ¿Esos \$295.00 son “free and clear” o sea no incluye comisiones u otros beneficios o en el pago de los \$295.00 semanales se puede incluir las comisiones?”*

El sueldo de \$295 semanales que debe recibir un empleado catalogado como “profesional” es uno fijo y garantizado. Este sueldo no incluye comisiones.

3. *“¿Existe a la luz de las leyes de PR un mínimo anual que un empleado vendedor profesional debe ganar, para no perder la clasificación de exento?”*

Un empleado que cualifique como “profesional” debe ganar un salario mínimo fijo de \$295.00 semanales si su trabajo cumple con los requisitos dispuestos en el Apartado (a), Inciso 1 ó 2 del Artículo V del Reglamento Núm. 13, antes citado. Si no está devengando ese salario, entonces aplica el salario de los \$200.00.

Es importante señalar que en este momento, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) está celebrando vistas públicas para revisar el Reglamento Núm. 13, antes mencionado.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo