



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

urt

5

Consulta Núm. 15648

Hacemos referencia a su consulta escrita, con fecha de 9 de septiembre de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"Nuestro cliente Axesa Servicios de Información S. En C. está evaluando la posibilidad de proveerle a su representantes de ventas que laboran fuera de la oficina un sistema de comunicación móvil (tipo "Blackberry"), sin costo alguno para éstos, como herramienta de trabajo. El sistema permitirá efectuar y recibir mensajes con texto y acceder a Internet, agilizando la comunicación entre el representante de cuentas y la oficina central. Ello beneficia al empleado toda vez que permite a éstos realizar tareas de forma remota sin necesidad de regresar a la oficina. Además, el sistema permite conocer la localización (GPS) del representante de ventas durante horas laborables. Ello permitirá a la Compañía verificar, una vez a la semana, si sus representantes han cumplido con las visitas asignadas para dicha semana en el territorio que tienen a cargo. Toda vez que el sistema operará sólo durante horas laborables, no hay forma de, ni a Axesa le interesa, verificar la localización de sus representantes de ventas una vez concluidas sus labores.

Entendemos que el sistema no equivale a un "sistema de control rígido" sobre las horas del empleado, preocupación que en el pasado ha causado que su oficina exprese que ello compromete la exención del vendedor viajante. Véase Consultas Número 14081 y 14307. No obstante, aún si fuera tal, lo indicado en las referidas consultas no es de aplicación, considerando los cambios hechos al Reglamento Número 13¹ (Quinta Revisión-2005) y las disposiciones de la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998; 29 L.P.R.A. § 250 et seq.

Conforme al Artículo VIII C del Reglamento 13, según enmendado, los agentes viajeros y vendedores ambulantes son:

- a) aquellos empleados cuya función primordial es:*
- i. realizar ventas según definido por la F.L.S.A.² y/o por la Ley 379, u*
 - ii. obtener ordenes o contratos de servicios para el uso de facilidades por lo cual el cliente o comprador pagará una consideración;*
- b) está habitual y regularmente ocupado lejos del lugar de negocio de su patrono mientras realiza dichas funciones."*

Conforme se desprende del Reglamento 13 y de la reglamentación federal, la presencia o ausencia de supervisión no es un elemento a considerar para la aplicación de la exención.

¹ El reglamento 13 fue enmendado a fin de atemperarlo a la reglamentación federal de la "Fair Labor Standard Act" ("FLSA"). Véase Artículo III C del Reglamento 13.

² La Sección 541.500, 29 C.F.R., dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

Subpart F-Outside Sales Employees

§541.500 General rule for outside sales employees.

- (a) The term "employee employed in the capacity of outside salesman" in section 13(a)(1) of the Act shall mean any employee;
- (1) Whose primary duty is:
- (i) making sales within the meaning of section 3(k) of the Act, or
 - (ii) obtaining orders or contracts for services or for the use of facilities for which a consideration will be paid by the client or customer; and
- (2) Who is customarily and regularly engaged away from the employer's place or places of business in performing such primary duty.
- (b) The term "primary duty" is defined at § 541.700. In determining the primary duty of an outside sales employee, work performed incidental to and in conjunction with the employee's own outside sales or solicitations, including incidental deliveries and collections, shall be regarded as exempt outside sales work. Other work that furthers the employee's sales efforts also shall be regarded as exempt work including, for example, writing sales reports, updating or revising the employee's sales or display catalogue, planning itineraries and attending sales conferences.

Agradeceré nos confirme el hecho de que el uso del sistema no habrá de afectar la exención de los representantes de venta que están en la calle."

Sabido es que, la legislación protectora del trabajo es de aplicación únicamente a aquellas personas que caen bajo la clasificación de empleados.

Así pues, el Reglamento Número 13 - Quinta Revisión (2005), dispone que: *"los empleados que realizan funciones de acuerdo a los términos definidos en el propio Reglamento, quedan exentos de las disposiciones de la Ley Núm. 180, de la Ley Núm. 17, de la Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, la Ley Núm. 428, y de toda otra disposición legal o reglamentaria del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que exima de su aplicación al empleado considerado exento por ser administrador, profesional, o ejecutivo."*

Para el caso de los **agentes vendedores**, el Artículo VIII-C del referido reglamento dispone entre otros aspectos que, los agentes vendedores: *"son aquellos empleados cuya función primordial es realizar ventas según definido por la FLSA y/o (sic) por la Ley Núm. 379."*

yk
Por su parte, la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como **Ley de jornada de trabajo** define **agente viajero** como: *"aquellos empleados que ejercen las funciones de viajeros vendedores y cuya labor consiste en llevar a cabo transacciones de ventas de productos, servicio o de cualesquiera otros bienes tangibles e intangibles a nombre de un patrono, intervenga o no personalmente en las 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."*

En ocasiones anteriores, nuestra Oficina ha expresado que este Departamento consistentemente ha interpretado que la posición denominada "agente vendedor", se refiere a aquel empleado que se dedica a vender cualquier producto y que realiza sus labores fuera del establecimiento del patrono, no regresa a dicho establecimiento en horas o días específicos, no tiene horas de entrada y salida al trabajo, sólo comparece a la oficina a entregar órdenes de compra y dinero o a recibir instrucciones, está sujeto sólo a un mínimo de supervisión, y no hace entrega de la mercancía o productos que vende.

De igual forma, hemos indicado que los tribunales han establecido que, el factor principal que determina la elegibilidad de un empleado para que sea considerado como exento, es el grado de control que ejerce el patrono en la supervisión de las actividades del empleado. Lo que significa que, si el patrono establece un sistema de reglamentación lo suficientemente rígido para permitirle ejercer cierto grado de control sobre las horas del trabajo de un agente vendedor, éste se convertiría en un empleado y como tal, cubierto por todas las leyes protectoras del trabajo.

45 Según surge de su consulta, interpretan que del Reglamento Número 13 ni de la reglamentación federal, se desprende que la presencia o ausencia de supervisión, es un elemento a considerar para la aplicación de la exención.

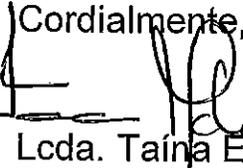
Nuestra Oficina difiere de esta interpretación. Reiteradamente nos hemos expresado en el sentido de que la legislación laboral debe interpretarse de forma liberal a favor del empleado. Es precisamente el grado de control ejercido sobre un empleado la esencia de las exenciones establecidas mediante legislación y que en reiteradas ocasiones han sido objeto de interpretación por nuestros tribunales.

A la luz de lo anterior, entendemos que, el proveerle a un agente vendedor un sistema de comunicación móvil con el propósito de identificar la localización del representante de ventas y así verificar si han cumplido con las visitas que tienen asignadas, en efecto constituye un sistema de control rígido. Toda vez que incide en los

elementos que caracterizan a este tipo de empleado y que lo hacen merecedor de la exención establecida en las disposiciones legales laborales vigentes.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Taína E. Matos Santos
Procuradora del Trabajo

Advertencia:

Estas opiniones están basadas exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.