



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

3 de mayo de 2010

Consulta Núm. 15693

Estimada licenciada

Acusamos recibo de su comunicación en la que nos consulta lo siguiente:

"Tenemos un cliente en la industria de las comunicaciones que tiene una División de Ventas. En la División de Ventas, hay vendedores internos y vendedores externos (outside sales persons).

Los vendedores internos trabajan en las oficinas centrales de la Compañía o en localidades en distintos centros comerciales. Los vendedores internos reciben su remuneración semanalmente a base de comisiones. EN la semana en que los vendedores internos no logran realizar ventas suficientes para cubrir el salario mínimo por hora trabajada, la Compañía les honra el salario mínimo.

Los vendedores externos, de otra parte, no son asignados a ninguna facilidad o sitio para realizar su trabajo. A estos se le asigna una cuota de ventas, la cual se utiliza para medir su productividad; pero trabajan en la calle y son libres de elegir el lugar y el horario de trabajo. Pueden vender casa por casa o ubicarse en un sitio (que no sea un centro comercial) para vender el producto o servicio.

Los vendedores externos también reciben su remuneración semanalmente a base de comisiones. No obstante, en aras de mantener la operación del negocio costo efectiva, dada la condición precaria del mercado, la Compañía está considerando modificar la estructura de pago de los vendedores externos para pagar solamente las comisiones devengadas sin garantizar el salario mínimo.

Esta decisión se toma luego de evaluar el contenido de la sección 250 de la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, que dispone:

El salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la ley federal.

Al aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo. Lo que son horas de trabajo, y qué constituye horas a tiempo de trabajo.

Considerando que la ley federal de Normas Razonables del Trabajo dispone que a los empleados exentos y los vendedores externos no les aplican los requisitos de salario mínimo y horas extras (29 U.S.C.A. § 213), la Compañía entiende que puede reestructurar la compensación a los vendedores externos para pagarles solo comisiones sin una garantía de pago del salario mínimo, cuando sus ventas no cubran el salario mínimo.

Nuestro cliente desea saber si a la luz del estado de derecho vigente, según lo interpreta la Compañía, la práctica de pagar a los vendedores externos solamente las comisiones devengadas, aún cuando no realicen ventas suficientes para cubrir el salario mínimo, es correcta."

Al respecto, debemos reconocer que ciertamente el Artículo 2 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico* establece que el salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (*Fair Labor Standards Act*¹, FLSA, por sus siglas en inglés) aplica en nuestra jurisdicción a los trabajadores que ampara el estatuto federal. Asimismo, el aludido articulado dispone que en torno a la forma en que se paga el salario mínimo federal y los empleados y ocupaciones exentas del mismo opera según prescribe la legislación y reglamentación federal.

En virtud de lo expresado, es necesario mencionar que la FLSA dispone que empleados que realizan labores de ventas externas están exentos de las disposiciones de salario mínimo y tiempo extra que establece la legislación federal². No obstante, al evaluar si aplica la exención es necesario tomar en consideración que el nombre que se le dé al puesto del empleado por sí solo no es lo que determina si estará excluido de la aplicación del estatuto; sino el que se cumpla con los criterios que demanda la

¹ 29 U.S.C. 201, et seq.

² 29 U.S.C. §213 (a) (1); 29 C.F.R. §541.5

legislación³. A esos efectos, aun cuando para dichos trabajadores no se requiere observar lo relacionado al parámetro salarial que se establece para los empleados exentos⁴, sí se prescriben las tareas y responsabilidades que realizarán⁵.

Destacamos que en virtud de lo mencionado, se considerara vendedor externo, según la Sección 13 (a) (1) del FLSA, a cualquier empleado, que está ocupado principalmente para dicho propósito y regularmente trabaja lejos de la instalación del patrono realizando ventas dentro del significado de la Sección 3 (K) del estatuto u obteniendo órdenes o contratos de servicios o para el uso de facilidades cuyo importe será pagado por el cliente o el consumidor⁶. En lo pertinente, se requiere que el trabajo que el empleado invierta en tareas no relacionadas a la labor indicada no puede exceder el veinte por ciento (20%) de las horas trabajadas en la jornada semanal de empleados no exentos del patrono⁷.

En atención a su planteamiento de que su cliente interesa reestructurar "la compensación a los vendedores externos para pagarles solo comisiones sin una garantía de pago del salario mínimo" cuando las ventas realizadas no alcancen la cuantía del mismo, destacamos que por virtud del estatuto federal, dichos empleados, sí se cumple con los requisitos aludidos, están exentos del mínimo federal, por lo que no están sujetos a recibir el mismo como protección estatutaria.

No obstante, llama nuestra atención que su comunicación presenta como asunto y citamos "Pago de Vacaciones y Enfermedad a Empleados que Reciben Comisiones"; aún cuando de la interrogante remitida no surge un planteamiento directo sobre dicha materia, es pertinente que recalquemos que la FLSA no es un estatuto que regula este tipo de licencia. Más aún, para dicha protección en Puerto Rico rige la Ley Núm. 180, antes citada, la cual dispone en su Artículo 6 (a) que "[t]odos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes."

Como es de conocimiento el Artículo 3 de la Ley Núm. 180, antes citada, establece que *"[a]quellas empresas o actividades que no cumplan con los criterios de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, y por lo tanto están exentas del salario mínimo federal, pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaleciente. Todo otro aspecto de la legislación y reglamentación 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, serán de aplicación. Disponiéndose que el Secretario del*

³ 29 CFR §541.2.

⁴ 29 CFR §541.500 (c).

⁵ 29 C.F.R. §541.5.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá autoridad de reducir el por ciento de demostrar que su implantación afectará substancialmente los empleos en las empresas cubiertas por este Artículo."

Por su parte el Artículo 8 contiene una relación taxativa de las excepciones para la acumulación de las licencias aludidas. Es pues necesario destacar que el hecho de que un empleado esté exento de la aplicación de la precitada Ley de Normas Razonables de Trabajo no conlleva que a su vez no cuente con la protección de la Ley Núm. 180, antes citada, en cuanto al derecho de acumular licencia de vacaciones y enfermedad si labora las horas mínimas que requiere el estatuto.

Asimismo, es menester señalar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que "[c]onstituye un principio de nuestra infraestructura jurídica laboral el que solamente por excepción se excluya a un trabajador de la protección que el carácter de empleado le proporciona."⁸

Igualmente, sobre lo aquí informado, consideramos conveniente exponer información reseñada por el Lcdo. Alberto Acevedo Colon en su obra Legislación Protectora del Trabajo⁹, en la cual alude que "[a] nivel federal los Tribunales han establecido la norma que dispone que la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral debe ser clara, y en caso de duda se interpretará restrictivamente a favor del obrero y en contra del patrono.¹⁵ La obligación de establecer que un empleado está exento de las disposiciones que conceden compensación extraordinaria por horas extras trabajadas y de derecho, tales como salario mínimo, recae sobre el patrono, y si alguna duda subsiste sobre este hecho, se entenderá que no cumplió con dicha obligación.¹⁶"¹⁰

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn E. Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

⁸ Juan Luis Freire Ayala et. al v. Vista Rent To Own, 2006 TSPR 162; 169 D.P.R. 418 (2006).

⁹ Acevedo Colom, A., Legislación Protectora del Trabajo Comentada (2005). Octava Edición.

¹⁰ Ibid, Pág. 97; citando a: Usery vs. Yates, 565 F 2d 93; Hable vs. Ware, 526 F 2d 476 y Brennan Southern Production, Inc., 513 F. 2d 740 (¹⁵); Martin vs. Cooper Electric Supply Co., 940 F. 2d 896; Chessin vs. Keystone Resort Management, 184 F. 3d 1188 y Reich vs. John Alden Life Ins. Co., 126 F. 3d 1 (¹⁶).