



POLÍTICA ADMINISTRATIVA

ESTADO DE WASHINGTON DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS NORMAS DE EMPLEO

TÍTULO: EXENCIÓN DE LOS REQUISITOS DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO PARA VENDEDORES EXTERNOS **NÚMERO ES.A.9.7**

PUBLICADO EL: 24 DE JUNIO DE 2005
REVISADO EL: 15 DE JULIO DE 2014
REVISADO EL: 26 DE JUNIO DE 2020

CAPÍTULO: [RCW.49.46.010\(3\)\(c\)](#), [RCW 49.46.130\(2\)\(a\)](#), [WAC 296-128-540](#) **CONSULTE TAMBIÉN:** [ES.A.8.1](#), [ES.A.8.2](#), [ES.A.9.1 - 9](#), [ES.A.10.1](#), [ES.A.10.2](#) y [ES.A.10.3](#)

AVISO LEGAL DE LA POLÍTICA ADMINISTRATIVA

Esta política está diseñada para proporcionar información general respecto a las opiniones actuales del Departamento de Labor e Industrias (Department of Labor and Industries, L&I) sobre el tema en cuestión. Esta política se diseñó como una guía para la interpretación y aplicación de los estatutos, los reglamentos y las políticas pertinentes, y es posible que no pueda aplicarse en todas las situaciones. Esta política no reemplaza las normas pertinentes del Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW) o del Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC). Si se requiere alguna aclaración adicional, se debe consultar al administrador del programa de normas de empleo.

Este documento está vigente a partir de la fecha de impresión y reemplaza todas las interpretaciones y pautas anteriores. Es posible que ocurran cambios después de la fecha de impresión debido a una legislación, regla administrativa o procedimientos judiciales posteriores. Se recomienda al usuario pedir al administrador del programa que proporcione o reciba información actualizada. Este documento permanecerá vigente hasta que el director o la persona que este designe lo revoque, modifique o retire.

VENDEDOR EXTERNO (296-128-540 del WAC)

Esta política proporciona información sobre la exención de ventas externas del salario mínimo, pago de horas extras y otras protecciones laborales bajo la Ley del Salario Mínimo (Minimum Wage Act). La ley exige que a la mayoría de los trabajadores de Washington se les pague al menos el salario mínimo, que ganen el pago de horas extras, que reciban permisos por enfermedad pagados, que reciban propinas y cargos por servicios y que estén protegidos contra represalias. Sin embargo, las regulaciones estatales proporcionan una exención de estos requisitos para los trabajadores empleados de buena fe como ejecutivos, administrativos, profesionales, profesionales de la informática y empleados de ventas externas. Esta política describe los requisitos específicos de exención de ventas externas. Para calificar para esta exención, los empleados generalmente deben cumplir ciertas pruebas con respecto a sus tareas laborales y recibir un salario garantizado, una comisión o pago de honorarios garantizados. Los títulos y las descripciones de los puestos no determinan el estado de exención. Para que se aplique una exención, las tareas laborales reales de un empleado deben cumplir todos los requisitos de las regulaciones estatales. Los empleados no están exentos si

realizan una combinación de algunas tareas de una exención y algunas de otra, pero no cumplen todos los requisitos para una exención específica.

También existen reglas federales relacionadas con el salario mínimo y las exenciones de pago de horas extras para los empleados ejecutivos, administrativos, profesionales, profesionales de informática y empleados de ventas externas de buena fe. Los empleadores deben cumplir las regulaciones estatales y federales. Cuando existan diferencias entre las normas federales y estatales de Washington, un empleador debe seguir la normativa que sea más favorable para el trabajador.

La siguiente información está diseñada para proporcionar un resumen de los requisitos de las regulaciones estatales y federales para la exención de ventas externas. Para obtener información más específica sobre las regulaciones federales, consulte el Título 29 del Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations, CFR). Consulte con el Departamento de Trabajo de EE. UU. (U.S. Department of Labor) en su número gratuito 1-866-487-9243 o en su [sitio web](#), o con un consultor calificado, para determinar cómo se aplican los requisitos federales de horas extra en circunstancias específicas.

1. Requisitos laborales de tareas de ventas externas.

Para calificar para la exención de ventas externas, se deben cumplir todas las siguientes pruebas:

- 1) La tarea principal del empleado debe ser:
 - a. realizar ventas (incluidas ventas, intercambios, ventas por contrato, ventas en consignación, ventas en forma de envío u otras ventas similares), **u**
 - b. obtener pedidos o contratos de servicios o para el uso de instalaciones por los cuales el cliente o el cliente pagarán una contraprestación;
- 2) el empleado debe trabajar habitual y regularmente fuera del lugar o lugares de trabajo del empleador;
- 3) el empleado debe recibir su pago con base en un salario, comisión o pago de honorarios garantizados.
- 4) El empleado debe ser informado de su condición de vendedor externo.

2. Requisitos de compensación.

Para cumplir los requisitos de exención del estado, el empleado debe cumplir los requisitos de la prueba de tareas y también debe ser compensado con base en un salario, comisión o pago de honorarios garantizados. Sin embargo, no existe un límite de salario mínimo que los empleados de ventas externas deben ganar para calificar para la exención.

3. Diferencias entre normas estatales y federales.

El Departamento tiene la intención de basarse en las interpretaciones de las normas federales de 2019 donde las normas son idénticas a las reglas del Departamento. Sin embargo, hay algunas áreas en las que las normas estatales y federales difieren.

Las regulaciones federales no exigen que se les pague a los empleados de ventas externas con un salario, comisión o pago de honorarios garantizados. Las regulaciones estatales, por el

contrario, exigen que se pague a los empleados de ventas externas con un salario, comisión o pago de honorarios garantizados.

Las regulaciones federales no exigen que los empleados de ventas externas estén informados de su condición de vendedores externos. Las regulaciones estatales, por el contrario, exigen que los empleados de ventas externas sean informados de su condición de vendedores externos para cumplir los requisitos de exención.

4. Cómo determinar la tarea principal.

“Tarea principal” se refiere al deber principal, central, mayor o más importante que realiza el empleado. La determinación de si las ventas externas son la tarea principal de un trabajador, debe basarse en todos los hechos de un caso particular. Es responsabilidad del empleador demostrar que un empleado cumple los requisitos de la tarea principal.

La cantidad de tiempo que se dedica a realizar las tareas de ventas externas exentas puede ser una guía útil para determinar si las ventas externas son la tarea principal de un empleado. Una buena regla general es que las ventas externas son probablemente la tarea principal del empleado si el empleado pasa más del 50 por ciento de su tiempo como empleado realizando ventas externas exentas.

Sin embargo, considerar solo el tiempo no es la única prueba. Un empleado aún puede cumplir los requisitos de la tarea principal, incluso si no pasa regularmente más del 50 por ciento del tiempo del empleado realizando tareas de ventas externas exentas, si otros factores relevantes respaldan esa conclusión. Algunos de estos otros factores incluyen la importancia relativa de las tareas de venta externas exentas (en comparación con los otros tipos de tareas realizadas) y la relación entre el salario del empleado y los salarios pagados a otros empleados que realizan el mismo tipo de trabajo no exento que el empleado potencialmente exento en cuestión.

Al determinar la tarea principal de un empleado de ventas externas el trabajo realizado incidentalmente y en conjunto con el trabajo de ventas externas calificado del empleado puede calificar como trabajo exento. Este trabajo incidental es el trabajo realizado por empleados de ventas externas para promover sus propias ventas y solicitudes externas. Los trabajos como entregas y cobros incidentales pueden considerarse parte del trabajo de ventas externas exentas. Otros ejemplos incluyen redactar informes de ventas, actualizar o revisar el catálogo de ventas o de exhibición del empleado, planificar itinerarios y asistir a conferencias de ventas. En contraste, el trabajo que apoya las operaciones del empleador en lugar de las propias ventas del empleado no se consideraría trabajo exento.

5. Actividades de ventas externas. Un vendedor externo es alguien que se dedica de manera habitual y regular a actividades específicas de ventas externas. Habitual y regularmente significa más que ocasional pero menos que constante. Incluye el trabajo que normalmente se realiza cada semana laboral, pero no incluye las tareas aisladas o únicas.

Las actividades de ventas externas son:

5.1 Hacer ventas. Esto incluye ventas, intercambios, contratos de venta, ventas en consignación y envíos para la venta u otra disposición. Incluye la transferencia del título de propiedad tangible.

5.2 Obtención de pedidos o contratos de servicios o de uso de las instalaciones.

Esto significa obtener pedidos o contratos de servicios o para el uso de instalaciones por las cuales el cliente pagará una contraprestación. Los ejemplos incluyen vender tiempo en la radio, solicitar publicidad para periódicos y otras publicaciones periódicas y obtener contratos de flete para ferrocarriles u otros negocios de transporte. Esta categoría también incluye a los empleados que venden o reciben pedidos de un servicio que otros empleados del mismo negocio realizan para el cliente, como las ventas puerta a puerta de pintura o servicios de cuidado del césped.

Los empleados cuya tarea principal es realizar un servicio (por ejemplo, reparar electrodomésticos) no califican como empleados de ventas externas exentos, incluso si venden sus propios servicios o servicios similares. Las ventas de estos servicios por parte de los técnicos de servicio son incidentales a la tarea principal de los empleados, que es realizar el servicio requerido.

Solicitar trabajo por medio de un distribuidor o comerciante para ofrecer un producto o servicio a un cliente tampoco califica como una venta o una tarea de venta externa exenta.

6. El trabajo debe realizarse fuera del lugar de trabajo del empleador.

Los empleados de ventas externas deben desempeñar sus funciones de manera habitual y regular fuera del lugar de trabajo de su empleador.

Por lo general, un vendedor externo realiza ventas en el lugar de trabajo del cliente o, si vende puerta a puerta, en la casa del cliente. Cualquier sitio fijo utilizado por un vendedor como sede, ya sea en una oficina o en el hogar, se considera el lugar de trabajo del empleador al determinar si el vendedor externo está trabajando fuera del lugar de trabajo del empleador. Esto es cierto incluso cuando el empleador no es en ningún sentido formal el propietario o inquilino de la propiedad. Sin embargo, las habitaciones de muestra de hoteles no se consideran el lugar de trabajo de un empleador cuando un vendedor externo las usa para exhibir muestras mientras viaja a varias ciudades.

Las ventas internas y el trabajo interno relacionado no están exentos y no califican para la exención de ventas externas, excepto cuando sea puramente incidental a los derechos de ventas externas de los vendedores externos. Las ventas externas no incluyen las ventas realizadas por correo, teléfono o Internet, a menos que dicho contacto sea simplemente para respaldar visitas personales al cliente. Por ejemplo, las llamadas realizadas para programar una introducción o para finalizar los detalles de una venta realizada en persona se consideran relacionadas con la actividad de ventas externas, aunque puedan realizarse desde el lugar de trabajo de un empleador.

7. El empleador debe informar a los trabajadores de ventas externas sobre su condición exenta.

Para calificar para la exención de ventas externas, un empleador debe informar a sus empleados de ventas externas sobre su condición de vendedores externos. Los empleadores deben informar específicamente a los empleados que estarán exentos de las protecciones de la Ley del Salario Mínimo (incluidas las horas extras, el salario mínimo y otras protecciones), debido a su trabajo de ventas externas. El simple hecho de informar a los empleados que su cargo o función de "ventas externas" no es suficiente para cumplir este requisito.

8. Los vendedores externos deben ser compensados con un salario, una comisión o pago de honorarios garantizados.

Para calificar para la exención de ventas externas, el empleado debe recibir un salario, una comisión o pago de honorarios garantizados. El acuerdo de compensación puede incluir cualquier combinación de estos métodos de pago. No se requiere un monto mínimo en dólares para el salario o pago de honorarios, y no se requiere un porcentaje mínimo o monto en dólares para el pago de la comisión. El monto de la compensación puede basarse principalmente en el volumen de ventas atribuible a los esfuerzos del empleado. El pago por horas o por horas más comisiones no cumple este requisito.

9. Tipos de empleados de ventas externas.

La exención de ventas externas está destinada a cubrir a los vendedores que principalmente realizan trabajos de ventas en las ubicaciones de los clientes. La siguiente lista ilustra los tipos de actividades de ventas externas que a menudo se incluyen en cada categoría, en lugar de proporcionar una lista exhaustiva, y cada caso debe examinarse individualmente para determinar si se cumple la prueba de las tareas laborales:

9.1 Trabajo de publicidad.

El trabajo de publicidad puede estar o no exento del trabajo de ventas externas, dependiendo de las circunstancias en las que se realice. El trabajo de publicidad que en realidad se realiza de manera incidental y en conjunto con las ventas o solicitudes externas de un empleado es trabajo exento. Sin embargo, el trabajo de publicidad que es incidental a las ventas que realizaría otra persona no está exenta del trabajo de ventas externas.

El representante de un fabricante cuya tarea principal es realizar ventas o contratos sigue estando exento si realiza actividades publicitarias en apoyo de esas ventas, como colocar publicidad o carteles, retirar existencias dañadas o reorganizar la mercancía.

Por el contrario, un representante de la empresa que organiza, almacena o resurte la mercancía, pero no suele obtener contratos o compromisos para la compra de esa mercancía, no califica para la exención.

9.2 Ventas como conductor.

Los conductores que entregan productos y también venden dichos productos pueden calificar como empleados de ventas externas exentos si la tarea principal del empleado es realizar ventas. Al determinar la tarea principal de los conductores que venden, el trabajo realizado incidentalmente y en conjunto con las ventas o solicitudes externas del propio empleado se considera trabajo de ventas externas exento. Esto incluye cargar, conducir o entregar los productos que vende el empleado. Un conductor cuya tarea principal es entregar productos o mercancías, en lugar de vender productos o mercancías, no está exento.

Se deben considerar varios factores para determinar si un conductor tiene la tarea principal de realizar ventas, que incluyen (entre otros):

- comparación de las funciones del conductor con las de otros empleados que trabajan como conductores y como vendedores;
- presencia o ausencia de acuerdos habituales o contractuales sobre cantidades de productos a entregar;
- si el conductor posee una licencia de vendedor o de representante cuando lo exija la ley;
- los requisitos del empleador en cuanto a las calificaciones para el puesto al momento de la contratación;
- descripción de la ocupación del empleado en los convenios colectivos;
- capacitación en ventas y asistencia a conferencias de ventas;
- forma de pago, y
- proporción de ganancias directamente atribuibles a las ventas.

9.3 Empleados que obtienen o solicitan hipotecas para bancos, entidades financieras u otros prestamistas.

Un empleado de una entidad financiera puede estar exento como empleado de ventas externo si el empleado trabaja habitual y regularmente fuera del lugar o lugares de negocios del empleador para obtener hipotecas de individuos o corredores. La entidad financiera debe dedicarse principalmente al servicio de hipotecas y debe tomar hipotecas en su propio nombre.

El trabajo relacionado con la obtención de la hipoteca por parte del empleado, como la obtención de información crediticia del deudor hipotecario antes y después de la venta, califica como trabajo exento si se realiza con el propósito de las propias ventas del empleado. Por el contrario, la solicitud por teléfono y la obtención de crédito y otra información para usar en las ventas realizadas por otros no sería un trabajo exento. Cualquier otro trabajo que no sea incidental a las ventas externas del empleado tampoco será trabajo exento.

Los agentes de préstamos hipotecarios pueden calificar para la exención de ventas externas aunque puedan realizar algunas actividades en el lugar de trabajo de su empleador, siempre que la actividad de ventas internas sea incidental a la actividad de ventas externas calificada y en conjunto con esta. Las actividades como hacer llamadas telefónicas, enviar correos electrónicos y reunirse con clientes en la oficina se consideran exentas si se realizan de manera incidental o en conjunto con las actividades de ventas externas propias del agente de préstamos hipotecarios.

9.4 Ventas de bienes raíces.

La exención de ventas externas exige que la tarea principal de un empleado de ventas externas sea realizar ventas u obtener ciertos pedidos o contratos para el uso de las instalaciones. Los empleados de ventas de bienes raíces generalmente cumplirán con esta prueba, ya que "ventas" incluye contratos para vender bienes raíces.

Un empleado de ventas externas exento también debe participar de manera habitual y regular "fuera del lugar o lugares de trabajo del empleador" para realizar dichas ventas. Los empleados de ventas de bienes raíces suelen estar obligados, como parte habitual y regular de su empleo, a pasar el tiempo necesario en el lugar de la propiedad que se venderá y a visitar a los clientes potenciales en las casas y oficinas del cliente como

parte de su esfuerzo por realizar ventas. La mayoría de ellos debe abandonar el lugar de trabajo del empleador que utiliza como sede para realizar estas tareas.

Un empleado de ventas de bienes raíces ubicado en una casa muestra en un terreno del cual se venden parcelas de bienes inmuebles, con o sin mejoras, puede calificar para la exención de ventas externas. Si el empleado abandona habitual y regularmente la casa muestra para realizar trabajos de ventas, ese trabajo de ventas se consideraría trabajo exento realizado fuera del lugar de trabajo del empleador. Esto es cierto a pesar de que toda la propiedad que el empleado de ventas muestra a los clientes potenciales está dentro del terreno en el que se encuentra la casa muestra. El tiempo empleado en la casa muestra para finalizar una transacción de venta o para continuar el esfuerzo de realizar ventas con el cliente potencial se consideraría una parte incidental de la actividad de ventas externas del empleado de ventas. Sin embargo, un empleado de ventas que no abandona habitual y regularmente la casa muestra u otra oficina de su empleador no está cumpliendo su tarea principal fuera del lugar de trabajo del empleador y no califica para la exención.

Ciertas actividades realizadas por los empleados de ventas de bienes raíces en el lugar de negocios del empleador pueden ser trabajo exento si las actividades realizadas son en conjunto y en apoyo de su trabajo de ventas externas. Por ejemplo, los empleados pueden realizar tareas en el lugar de trabajo de su empleador, que incluyen:

- actualización de un libro de listas múltiples;
- llamar a clientes potenciales con los que el empleado de ventas ha estado tratando durante las actividades de ventas externas;
- dictar o escribir cartas a dichos clientes potenciales;
- hablar con dichos clientes potenciales en la oficina sobre sus transacciones particulares;
- llamar a una lista de compradores potenciales o vendedores de viviendas con quienes el empleado de ventas no ha tenido contacto previo;
- preparar un contrato y otros formularios necesarios para una venta negociada durante la actividad de ventas externas del empleado de ventas, y
- hablar con un cliente potencial sin cita previa con el que el empleado no ha tenido contacto previo y mostrar fotografías y discutir los términos de casas específicas, si dicha actividad tiene como resultado una actividad posterior de ventas externas con el cliente potencial.

9.5 Empleados de ventas de tiempos compartidos en centros turísticos.

Los empleados cuya tarea principal es promocionar y vender participaciones de tiempos compartidos en centros turísticos que sean propiedades de u operados por sus empleadores no califican para la exención de ventas externas cuando venden tiempos compartidos en el lugar de los centros turísticos porque no participan en ventas fuera del lugar de trabajo del empleador.

Por lo general, un centro turístico se mantiene de manera permanente como una ubicación del empleador y cuenta con el personal necesario para mantener las instalaciones del centro turístico. Aunque el empleador vende participaciones de tiempos compartidos en algunas de las propiedades del centro turístico, el empleador también conserva un interés comercial continuo en las instalaciones restantes del centro

turístico y en el mantenimiento tanto del centro turístico como de las unidades de tiempo compartido que se han vendido. Según estos hechos, todo el complejo turístico debe considerarse el lugar de trabajo del empleador.

Los empleados de ventas de tiempo compartido difieren de los empleados de ventas de bienes raíces que venden lotes o casas de una casa muestra en una subdivisión porque en la última situación el empleador no mantiene un interés continuo en los lotes de la subdivisión una vez vendidos, o en las otras instalaciones de la subdivisión. Por lo tanto, estos otros lotes no forman parte del lugar de trabajo del empleador.

Las ventas de tiempo compartido realizadas fuera del centro turístico pero en una oficina que sea un lugar de trabajo del empleador tampoco calificarían como ventas realizadas fuera del lugar de trabajo del empleador.

Sin embargo, los empleados de ventas de tiempos compartidos pueden cumplir los requisitos de la exención de ventas externas si realizan ventas habitual y regularmente en lugares que no son el lugar de trabajo del empleador.

9.6. Representantes externos de donaciones para la caridad.

Las personas empleadas para solicitar contribuciones en nombre de varias organizaciones para la caridad no están realizando trabajos dentro del alcance de la exención de ventas externas. Solicitar promesas de donaciones benéficas futuras o vender el concepto de donación a una organización para la caridad no constituye ventas a los efectos de la exención de ventas externas. Dichos representantes no obtienen pedidos o contratos de servicios o para el uso de las instalaciones de la organización para la caridad por las cuales se pagará una contraprestación. Además, el intercambio de un obsequio simbólico por la promesa de una donación caritativa no constituye una venta a los efectos de la exención de ventas externas.

10. Los aprendices de ventas no están exentos.

La exención no incluye la capacitación de los empleados para convertirse en vendedores externos y que no realicen las funciones de un vendedor externo exento. Por ejemplo, los aprendices pueden estar asistiendo a clases de capacitación o seminarios o participando en sesiones de práctica para aprender los productos y políticas de la empresa, ninguno de los cuales es trabajo exento.

Cuando un aprendiz acompaña a un vendedor externo para ayudar a transportar mercancías o muestras, pero no participa directamente en la venta, no es un trabajo de ventas externas. Sin embargo, si los aprendices acompañan a un vendedor externo experimentado mientras realiza ventas, y los aprendices y el vendedor externo exento realizan las ventas conjuntamente y ambos normalmente reciben un salario, comisión o pago de honorarios, el aprendiz se consideraría un vendedor externo. Debido a que ambos se dedican a realizar las ventas, ambos están exentos.

Un vendedor externo que está capacitando a un nuevo empleado no participa en un trabajo exento a menos que el capacitador también esté realizando un trabajo de ventas exento junto con la capacitación del nuevo empleado.