



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

28 de junio de 1999

**Re: Consulta Núm. 14641**

Nos referimos a su consulta en relación con el tiempo de viaje que pueda ser compensable conforme a la legislación protectora del trabajo. El propósito de su consulta es determinar la aplicación de dicha legislación a la asociación sin fines de lucro que usted representa. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Como parte de nuestro plan de trabajo anual planificamos y calendarizamos [sic] reuniones de personal. Cada empleado/a conoce las fechas de estas reuniones y su asistencia a la misma está contemplada como parte de las tareas a realizar. Las reuniones se realizan dentro del área metropolitana, lo cual significa que parte de nuestro personal debe viajar de pueblos como Isabela, Ponce, Fajardo y otros.

Por otro lado, los pasados días 3 y 4 del mes en curso, realizamos un retiro de empleados/as en el pueblo de Lajas. Todo el personal de la Asociación estuvo tomando adiestramientos durante ambos días. La hora de comienzo era las 9:00 a.m., la Asociación pagó los gastos de alimentos (desayunos, almuerzos, cenas y meriendas) y de alojamiento. El personal tenía la opción de alojarse en el lugar o de regresar a sus hogares una vez terminadas las labores de cada día. La Asociación pagó gastos por concepto de viaje (millaje).

Nuestra inquietud surge al conocer que en ciertas circunstancias el "Portal to Portal Act" establece que el tiempo de viaje es tiempo trabajado. Al pedir asesoría al respecto (ver anejos) la consulta que nos enviaron hace referencia a cuando el tiempo

de viaje es en situaciones o llamadas de emergencia o cuando el viaje a [sic] sido a petición del patrono para atender a un cliente de éste. Como le indicamos, las reuniones de personal son previamente planificadas y notificadas al personal. También el retiro de empleados/as fue planificado y notificado con tiempo a todo el personal. Dichas actividades tienen el propósito de ofrecer adiestramiento al personal.

La Ley Portal-to-Portal, *supra*, fue aprobada por el Congreso Federal en 1947 como una enmienda a la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 con el siguiente propósito, según se expresa en su Exposición de Motivos:

“To relieve employers from certain liabilities and punishments under the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended, the Walsh-Healey Act, and the Davis-Bacon Act, and for other purposes.”

Cumpliendo esta intención legislativa, la Parte III, Artículo 4 de la ley dispone textualmente lo siguiente:

“(a) Except as provided in subsection (b), no employer shall be subject to any liability or punishment under the Fair Labor Standards Act ...on account of the failure of such employer to pay an employee minimum wages, or to pay an employee overtime compensation, for or on account of any of the following activities of such employee engaged in on or after the date of the enactment of this Act --

(1) walking, riding, or traveling to and from the actual place of performance of the principal activity or activities which such employee is employed to perform, and

(2) activities which are preliminary to or postliminary to said principal activity or activities.”

El principio general es que el patrono viene obligado a compensar al empleado por todo el tiempo dedicado a labores que se relacionen con la actividad principal del empleado, es decir aquellas actividades para las cuales el empleado fue contratado. En lo que respecta a determinar las circunstancias en las cuales el tiempo de viaje es compensable, este Departamento se guía por el Reglamento 785, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), específicamente las Secciones 785.33 - 785.341. Según se indica en la Sección 785.33, los principios que aplican al determinar si el tiempo de viaje es o no compensable dependen de la clase de viaje de que se trate.

A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

A. Sobre las reuniones de personal previamente planificadas y calendarizadas [sic]:

1. ¿Es tiempo trabajado las horas de viaje a las reuniones regulares del personal,

entiédase [sic] las reuniones que forman parte de nuestro plan de trabajo anual?

Respuesta

Sobre ese particular, la Sección 785.35 dispone lo siguiente:

“Section 785.35 -- HOME TO WORK; ORDINARY SITUATION

An employee who travels from home before his regular workday and returns to his home at the end of the workday is engaged in ordinary home to work travel which is a normal incident of employment. This is true whether he works at a fixed location or at diffetent job sites. Normal travel from home to work is not worktime.”  
[subrayado nuestro]

Conforme a lo anterior, el tiempo de viaje regular del empleado de ida y vuelta a su trabajo no es compensable. La situación es distinta cuando el empleado se ve obligado a trasladarse a otro lugar que queda más distante, como sucede con su segunda y tercera interrogantes:

2. De ser así, ¿cómo puedo calcular el tiempo de viaje como tiempo trabajado? ¿Puedo establecer unos promedios de tiempo de duración de dichos viajes, tomando en consideración [sic] las distancias? Por ejemplo: si la residencia de el/la empleado/a es en Ponce y la reunión es en Hato Rey, pagaré un mínimo de 1 hora y un máximo de 1½ hora.
3. ¿Cómo podemos deducir que la distancia recorrida por el/la empleado/a de su hogar al lugar de la reunión es “sustancial” como para considerarse tiempo trabajado?

Respuesta

Con respecto a estas interrogantes, es pertinente citar la Sección 785.37, del reglamento federal, que lee como sigue:

“Section 785.37 -- HOME TO WORK ON SPECIAL ONE-DAY ASSIGNMENT IN ANOTHER CITY.

A problem arises when an employee who regularly works at a fixed location in one city is given a special 1-day work assignment in another city. For example, an employee who works in Washington, D.C., with regular working hours from 9 a.m. to 5 p.m., may be given a special assignment in New York City, with instructions to leave Washington at 8 a.m. He arrives in New York at 12 noon, ready for work. The special assignment is completed at 3 p.m., and the employee arrives back in Washington at 7 p.m. Such travel cannot be regarded as ordinary home-to-work travel occasioned merely by the fact of employment. It was performed for the

employer's benefit and at his special request to meet the needs of the particular and unusual assignment. It would thus qualify as an integral part of the "principal" activity which the employee was hired to perform on the workday in question; it is like travel involved in an emergency call (described in § 785.36), or like travel that is all in the day's work (see § 785.38). All the time involved, however, need not be counted. Since, except for the special assignment, the employee would have had to report to his regular work site, the travel between his home and the railroad depot may be deducted, it being in the "home-to-work" category. Also, of course, the usual meal time would be deductible."

En otras palabras, en aquellos casos en que al empleado se le requiera reportarse a un lugar distinto para realizar labores, será compensable el tiempo de viaje que invierta el empleado que sea en exceso del tiempo que normalmente le requiera trasladarse de su hogar al sitio de trabajo regular.

B. Sobre el retiro de empleados/as realizado en Lajas:

1. En el caso del retiro de empleados/as[,] [¿]cómo aplica el "Portal to Portal Act"?

Respuesta

En este caso particular, se indica que los empleados tenían la opción de pernoctar en el lugar, sobre lo cual nada dispone la Ley Portal-to-Portal. Sin embargo, la Sección 785.39 del reglamento federal señala lo siguiente sobre ese tema:

"Section 785.39 -- TRAVEL AWAY FROM HOME COMMUNITY.

Travel that keeps an employee away from home overnight is travel away from home. Travel away from home is clearly worktime when it cuts across the employee's workday. The employee is simply substituting travel for other duties. The time is not only hours worked on regular working days during normal working hours but also during the corresponding hours on nonworking days. Thus, if an employee regularly works from 9 a.m. to 5 p.m. from Monday through Friday the travel time during these hours is worktime on Saturday and Sunday as well as on the other days. Regular meal period time is not counted. As an enforcement policy the [Wage and Hour and Public Contracts] Divisions will not consider as worktime that time spent in travel away from home outside of regular working hours as a passenger on an airplane, train, boat, bus, or automobile."

Finalmente, pasamos a considerar su última pregunta:

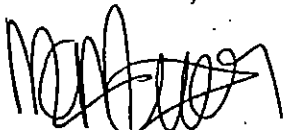
2. De determinarse que el tiempo de viaje era tiempo trabajado y que por lo tanto se debe compensar, ¿se podría compensar con el pago por millajes y dietas cuando éste resulta en mayor remuneración para el/la empleado/a?

Respuesta

Es importante aclarar que la compensación por tiempo de viaje que constituya horas trabajadas forma parte del salario del empleado, mientras que las dietas y millaje son un reembolso de gastos incurridos por el empleado en gestiones relacionadas con su trabajo. Por lo tanto, lo uno no sustituye lo otro. Aunque ni la Ley de Normas Razonables de Trabajo ni las leyes laborales de Puerto Rico requieren específicamente el pago de dietas ni millaje, el Reglamento 531, Título 29 CFR, §§ 531.36 - 531.37, sí dispone que el patrono viene obligado a compensar al empleado por cualquier gasto que éste incurra para beneficio de su patrono en la medida en que tal gasto le reduzca el salario a menos de lo que requiere la ley.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo