



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

10 de agosto de 2000

Re: Consulta Núm. 14790

Nos referimos a su consulta en relación con el concepto de horas trabajadas conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Le remitimos la siguiente consulta en favor de uno de nuestros clientes, quien utiliza uno de sus empleados en tareas combinadas de mantenimiento y chofer. La situación surge en las ocasiones en que este empleado viaja desde las facilidades del patrono en Ponce a puntos en el área metropolitana, ya que su función es la de conducir el vehículo hasta el lugar destinado y luego conducirlo de regreso a Ponce. En el tiempo intermedio entre ambos viajes este empleado no rinde labor ninguna. Durante este tiempo el empleado espera que las personas transportadas terminen sus actividades para entonces conducir de regreso. En cuanto a la hora de tomar alimentos, este empleado la disfruta.

Nuestra interrogante surge de las reglamentaciones federales en cuanto a lo que constituye tiempo trabajado, ya que por virtud de la Ley 180 del 27 de julio de 2000 [sic], [é]stas son aplicables a Puerto Rico. Dichas disposiciones establecen unas diferencias entre los conceptos "engaged to wait" y "wait [sic] to be engaged". La diferencia fundamental entre ambas es que en el "engaged to wait", el empleado está disponible para trabajar y a pesar de que no hay trabajo disponible, se le requiere que esté en el lugar. Según las disposiciones federales los criterios básicos para determinar si este tiempo es tiempo trabajado son (1) la inactividad controlada por el

patrono y (2) que el empleado no pueda usar efectivamente el tiempo para sí mismo, aún cuando se le permita irse.

El problema de nuestro cliente se agrava en las ocasiones en que este empleado incurre en tiempo extra, ya que se incurre en un costo alto por un empleado que no rinde labor ninguna durante horas en las que incluso [é]ste dispone de ellas de tal manera que puede dormir mientras llega la hora de recoger a las personas transportadas. Una jornada de trabajo que presenta este problema es la siguiente:

7:00 am 9:00 am viaje de Ponce a San Juan
9:00 am 4:00 pm tiempo libre de espera
4:00 pm 6:00 pm viaje de regreso

En estos casos, al empleado se le pagan ocho horas a tiempo sencillo y dos a tiempo y medio, cuando funcionalmente [é]ste sólo ha rendido cuatro horas de labor.

Nos urge la contestación a nuestra consulta, por lo que agradeceremos su pronta atención a la misma.

El reglamento federal a que se refiere su consulta es el Boletín Interpretativo 785, Título 29 del Código Federal, específicamente a las secciones 785.14, 785.15, y 785.16. Es en estas secciones que se discute la diferencia entre los conceptos "engaged to wait" y "waiting to be engaged". En el caso particular que trae a nuestra atención, resulta evidente que el empleado de su cliente cae en la clasificación de "engaged to wait", es decir, el período de espera es parte íntegra de su labor, y por lo tanto compensable.

En este caso, se indica que el sistema de pago de su cliente compensa al empleado por todas las horas invertidas en el viaje, incluyendo el tiempo de espera y paga a tiempo y medio por las horas en exceso de la jornada de 8 horas diarias. Presumiendo que las horas trabajadas no sean en un séptimo día y que su cliente no esté cubierto por un convenio colectivo o decreto mandatorio que requiera compensación a doble tiempo por las horas en exceso de 8 diarias, nuestra opinión es que el arreglo indicado cumple con las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 y de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Matia C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo