



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
* Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

21 de marzo de 2006

ince Services

Consulta Núm. 15425

Acusamos recibo de su consulta de 16 de febrero de 2006. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*“Nuestra Compañía **FRIDMA CORPORATION General Contractor & Maintenance Services** se dedica a la remodelación, construcción en hormigón, acero y servicios de mantenimiento industrial.*

Iniciamos un proyecto que requiere llevar los empleados de Ponce a San Juan todos los días. La salida a las 5:30 am, comienzan su trabajo a las 7:00 a.m. hasta completar ocho (8) horas diarias.

Ellos (los empleados) decidieron tomar treinta (30) minutos de almuerzo a las 12:00 m., luego continuar su trabajo de 12:30 p.m. Entre las 2:30 p.m. y 3:00 p.m. recogen el área de trabajo, cierran y salen de regreso a Ponce.

Nuestra compañía le ofrece libre de costo la transportación en guagua de pasajeros, gasolina y peajes.

En esta guagua habrá ocasiones que tendrán necesidades de colocar y llevar por razones de seguridad herramientas y/o equipos tales como taladros, sierras y otros.

Un empleado de la brigada es el conductor de la misma.

Agradecemos su pronta atención acerca de cómo o que debemos considerar para actuar de acuerdo a la ley y evitar futuras reclamaciones de los empleados.

¶

Este asunto ha sido interpretado varias ocasiones por la Oficina del Procurador del Trabajo y es la posición oficial del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En cuanto a tiempo de viaje se ha interpretado que el tiempo que un empleado dedique a viajar puede constituir trabajo dependiendo de las circunstancias presentes. Mencionamos varios ejemplos:

1. De la residencia del empleado al lugar de trabajo y de regreso a la residencia: Se dispone en la Sección 4 de "Portal to Portal Act" que el tiempo que se toma un empleado en ir de su casa al trabajo y de regreso a su casa al comienzo y al final de su jornada de trabajo no se considera como tiempo trabajado, aunque el empleado trabaje en un sitio o lugar fijo o en diferentes lugares.
2. De la residencia del empleado al lugar de trabajo en situaciones de emergencia:
 - a. Si se encuentra el empleado en su residencia, luego de terminada su jornada regular de trabajo, a éste se le requiere que lleve a cabo un labor de emergencia para un cliente de su patrono fuera de su sitio habitual de trabajo, el tiempo que le tome al empleado en ir de su casa al lugar donde va a realizar el trabajo es compensable como trabajo.
 - b. Si se encuentra el empleado en su residencia luego de terminar su jornada regular de trabajo y se le requiere que regrese a trabajar a su sitio habitual de trabajo, el tiempo que le tome ir

de su residencia al sitio habitual de trabajo se interpreta, como norma general, que no es trabajo.

3. Viajes que llevan a cabo durante el día de trabajo:

El tiempo que un empleado dedica a viajar como parte de sus tareas principales, de un lugar de trabajo a otro, durante su jornada de trabajo, será considerado como tiempo trabajado. De forma similar, si se le requiere a un empleado que se presente a un sitio en específico para recibir instrucciones, para realizar alguna tarea, o recoger herramientas, el tiempo que se tome en trasladarse desde el lugar designado a su lugar normal de trabajo debe considerarse como tiempo trabajado.

Resumiendo: La regla general es que no se considera tiempo trabajado el tiempo que el empleado se tome en viajar hacia su trabajo desde el punto de partida y viceversa. Se han establecido excepciones y no existe en la jurisprudencia una fórmula o criterio uniforme e inflexible y cada caso se debe examinar a base de un criterio de razonabilidad. Podría ser tiempo trabajado el comprendido entre la hora en que el empleado debe estar presente en determinado lugar hasta la hora en que empieza a trabajar, si existiendo otras alternativas de transportación el patrono exige al empleado viajar en el medio que él ofrece, y si la hora en que el empleado tiene que estar presente en determinado lugar no guarda proporción con el tiempo en que se toma en viajar y la hora de entrada.

Otra excepción es la situación de un empleado que por instrucciones y a requerimiento de su patrono deba cumplir una misión especial, relacionada con su trabajo, en sitios distantes al lugar donde regularmente presta servicios. Las horas de viajes, desde el punto de partida hasta el lugar donde va a llevar a cabo la tarea asignada y viceversa, se considera como horas trabajadas.

Se considera también, si el medio de transportación para realizar la travesía y la forma en que se lleva a cabo, revelan que la misma redunde en beneficio o conveniencia para el patrono. Tal sería el caso de empleados que transportan materiales, equipo u otro personal hacia el sitio de trabajo.

Procurador del Trabajo
Consulta Número 15425
21 de marzo de 2006
Página 4

El tiempo que el empleado invierte en trasladarse de su lugar de trabajo habitual a otro siempre es compensable si el viaje se realiza como parte de las funciones del trabajo. Una vez terminada la jornada diaria de trabajo el tiempo que invierte el empleado en viajar del lugar del trabajo a su residencia no es compensable excepto en el caso de que este viaje conlleve alguna gestión o requisito del trabajo.

Se debe tener en consideración que lo concerniente a la jornada de trabajo en Puerto Rico se rige principalmente por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Esta ley rige en Puerto Rico aún para aquellas empresas cubiertas por la Ley Federal, de acuerdo con una regla del mayor beneficio establecida en la Sección 18 de la Ley Federal (Fair Labor Standard Act), ya que sus disposiciones resultan más favorables en cuanto a la jornada semanal que lo dispuesto en la legislación federal. En cuanto a otras condiciones de trabajo, en las cuales la legislación federal guarda silencio, tales como horas extras diarias, día de descanso y período de tomar alimentos, la legislación que rige es la mencionada Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo