



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

27 de octubre de 2006

Consulta Núm. 15488

Nos referimos a su comunicación del 2 de octubre de 2006.

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.

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.

En cuanto a las multas se refiere, bajo las leyes que este Departamento administra está terminantemente prohibido descontar del salario del obrero para dichas partidas. Esto constituiría un descuento ilegal del salario.

La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, *según enmendada*, regula las deducciones de salario en Puerto Rico. Esta ley prohíbe en forma general las deducciones de salario por parte del patrono y a tales efectos dispone que ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros a excepción de aquellos casos que expresamente se exceptúen por la propia Ley Núm. 17, *antes mencionada*, o por cualquier otra ley especial. **Estos descuentos de nomina tienen que ser consentidos por el obrero por escrito**

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente

