



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

1 de octubre de 1996

RE: CONSULTA NUMERO 14235

Nos referimos a su consulta en la que solicita aclaremos ciertas dudas sobre el derecho de los empleados de su empresa a compensación por las horas durante las cuales se interrumpieron las labores como consecuencia del reciente huracán.

Según nos informa, parte del personal se reportó a trabajar durante algunos días, pero debido a la falta de energía eléctrica muchos de ellos no pudieron realizar ninguna labor. Por tal motivo, al cabo de un máximo de dos (2) horas los empleados fueron excusados por el resto del día. El propósito de su consulta es determinar si el patrono viene obligado a pagarle a los empleados por dichas dos horas, aunque no hayan desempeñado labor alguna durante ese periodo. Además de eso, nos informa que los empleados tienen la impresión de que la ley requiere que se les compense por un mínimo de cuatro (4) horas por el hecho de haberse presentado a trabajar.

La legislación protectora del trabajo dispone que el patrono deberá compensar al empleado por todas las horas trabajadas. La definición de lo que son "horas trabajadas" incluye no sólo aquellas horas durante las cuales el empleado rinde trabajo para su patrono, sino también horas durante las cuales se le requiera estar disponible para desempeñar sus labores. En el caso que se nos refiere, se indica que los empleados se reportaron a trabajar y permanecieron en espera de comenzar sus labores por espacio de dos horas, al cabo de las cuales se les despachó por el día.

Conforme a la ley, las dos horas de espera constituyen "horas trabajadas" y por lo tanto son compensables. El hecho de que en efecto no pudieran realizar labores debido a la falta de energía eléctrica resulta irrelevante. Los empleados se presentaron a trabajar y permanecieron en espera de que se restaurara la energía eléctrica para iniciar sus labores hasta que fueron relevados de esa responsabilidad por instrucciones de su patrono.

La situación es distinta en lo que respecta al alegado derecho a compensación por un mínimo de cuatro horas. Es cierto que algunos decretos mandatorios disponen garantías de compensación mínima diaria (el número de horas varía de un decreto a otro), las cuales le aseguran al empleado que se le pagará por un número mínimo de horas de trabajo diarias cuando se reporta al lugar de trabajo, aunque por causas que estén fuera de su control no haya trabajo o las labores se interrumpan antes de las primeras cuatro horas.

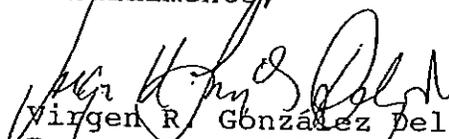
En este caso, sin embargo, la empresa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales. Dicho decreto no contiene disposición alguna sobre garantía de compensación mínima diaria. Por lo tanto, en la situación específica que se nos refiere, el patrono solamente viene obligado a compensar a los empleados por las dos horas que permanecieron en el establecimiento antes de que se les despachara por el día, a menos que disponga un beneficio mayor un convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

Debe quedar claro que la anterior obligación del patrono se limita a aquellos empleados que de hecho se reportaron a trabajar durante esos días y a quienes se les permitió permanecer en espera de que se normalizara la situación y pudieran comenzar sus labores. La legislación protectora del trabajo en ningún caso requiere compensación para empleados que no pudieron llegar a sus lugares de trabajo o fueron inmediatamente notificados que las labores estaban suspendidas ese día debido a la falta de agua, energía eléctrica o servicio telefónico. En tales casos, sin embargo, el Departamento favorece que para evitar el menoscabo del salario del trabajador se le paguen esos días con cargo a las vacaciones del empleado.

Finalmente, lo anterior representa la opinión del Departamento en lo que respecta a empleados no exentos. En el caso de empleados exentos como administradores, ejecutivos, o profesionales, según define esos términos el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el contrato de trabajo se basa en un sueldo fijo garantizado. En tales casos el patrono viene obligado a compensar al empleado en forma íntegra. El mismo requisito aplica a cualquier otro empleado, aunque no sea exento, que mediante convenio colectivo o contrato individual de trabajo tenga un sueldo fijo garantizado, ya sea semanal, quincenal, bisemanal, o mensual.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virginia R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo