



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

Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

7 de noviembre de 2002

Consulta Número 15073

Nos referimos a su comunicación del 29 de octubre de 2002, la cual lee como sigue:

*“Solicitamos por este medio una opinión quasi-legal en torno a interpretación del Decreto Mandatorio [Num] 38 a la luz del Artículo III-Garantía de Compensación Mínima, aplicable a la empresa de carga.*

*Según el Artículo III, el obrero no tendrá derecho a recibir pago por cuatro horas de surgir casos de fuerza mayor donde se incluye “rotura de maquinaria indispensable para el funcionamiento normal del negocio” ó rotura o desperfecto de camiones los cuales son la herramienta principal de trabajo para los [choferes] en la industria de carga. Dicho Artículo [especifica] que en la industria de carga, el patrono no tiene la obligación de avisar a sus [choferes] con antelación en caso de que no tenga carga para mover ó “cuando habiéndola conseguido no la pudiera transportar por haber recibido aviso en contrario”.*

*En el caso de la industria de carga/transportación entendemos que el patrono no tiene la obligación de pagarle al [chofer] las cuatro horas*

*como garantía de compensación mínima al aplicarse las excepciones mencionadas en el Artículo III, añadiendo la disposición específica a la industria de la carga, todo esto incluido en la página no. 5 del Decreto Mandatorio [num.] 12 (1989) Aplicable al Servicio de Transporte en Puerto Rico con Disposiciones Sobre Garantía de Compensación Mínima.*

*Es nuestro legítimo interés el continuar [manteniéndonos] como dentro del marco de Ley y orientar/contestar las interrogantes de los [chóferes] de la Compañía, relacionadas a la correcta interpretación de los Decretos y Artículos ya mencionados.*

*Por tal motivo solicitamos su pronta interpretación la cual entendemos logrará poner fin a la polémica y ambiente inhóspito que se ha desarrollado entro de nuestra Compañía. . .”*

Nos consulta sí viene obligado a compensar a sus empleados por las cuatro horas en que por “fuerza mayor” éstos no han realizado labor alguna.

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley de Horas y Días de Trabajo, dispone que el patrono compensará al empleado por todas las horas trabajadas. Por “horas trabajadas” se entiende que son aquellas durante las cuales el empleado rinde labor para su patrono y las que el patrono les requiera estar disponible para desempeñar labor, aunque no desempeñe labor alguna.

En los casos en que los empleados se presenta a trabajar y estén en la expectativa de comenzar con sus trabajos por algún tiempo, y finalmente se les despache, este tiempo constituye “horas trabajadas”. Por constituir “horas trabajadas” son compensables. La situación anterior aplica en aquellos casos en que por razones ajenas al patrono algún servicio básico como lo es el sistema de energía eléctrica fallara.

La situación es distinta con relación al alegado derecho de compensación por un mínimo de cuatro horas. Algunos decretos mandatorios disponen garantías mínimas de compensación diaria; el número de horas varía de un decreto a otro. A través de esta garantía, se les garantiza al trabajador que se le compensará por un mínimo de horas de trabajo diarias cuando están presentes en el lugar de trabajo. Esto debe ser así, a pesar de que por situaciones ajenas a su voluntad no haya trabajado o se interrumpan las labores durante las primeras cuatro horas.

En la situación específica que usted nos consulta, aplica el Decreto Mandatorio Núm. 12, Aplicable a la Industria de Transportación, Octava Revisión, (1989). El


Artículo III de este Decreto con relación a la Garantía de Compensación Mínima dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

**“Salvo en casos de fuerza mayor, o de rotura o desperfecto del vehículo, todo obrero tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a su jornal de cuatro horas: (1) cuando no habiéndole avisado su patrono con suficiente anticipación que no habrá de tener trabajo, se presentare al sitio y hora de empezar su labor y no se le permite, o por causas ajenas a su voluntad, no la puede realizar; (2) cuando, habiendo iniciado su jornada, ésta se suspende antes del transcurso de las primeras cuatro horas. Disponiéndose, que en cualquiera de esas dos situaciones el patrono podrá retener al empleado durante las expresadas cuatro horas, ya en espera de oportunidad para reanudar la labor, o ya en el desempeño de cualquier otra. Disponiéndose, además, que en relación con las empresas de carga, el patrono no estará obligado a dar aviso antes mencionado cuando no hubiere conseguido carga o cuando habiéndola conseguido no la pudiera transportar por haber recibido aviso en contrario.**

El término “fuerza mayor” incluye, entre otros: terremotos, ciclones, fuertes lluvias que no posibiliten trabajos, inundaciones, fuegos, **rotura de maquinaria indispensable para el funcionamiento normal del negocio**, suspensión de la fuerza eléctrica que impida o afecte la operación del negocio o que la situación económica del negocio o su funcionamiento sea de tal naturaleza que impida al patrono ofrecer al trabajador la garantía de compensación mínima antes expuesta.”

Debemos resaltar que la disposición anterior, aplica únicamente a aquellos empleados que se presentaron a trabajar durante tales días, y quienes a su vez, esperaron por que la situación se normalizara, para así poder continuar sus labores. Las leyes que administra nuestro Departamento no establece se compense a aquellos empleados, quienes no estuvieron presentes en lugar de empleo o fueron notificados inmediatamente en cuanto a que las labores estaban suspendidas.

Cordialmente,

  
Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo