



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

1ro. de mayo de 1998

Re: Consulta Número 14474

Nos referimos a su consulta en relación con el periodo de tomar alimentos y con la jornada de trabajo a tenor con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a las mismas.

"1. Hora período de tomar alimentos

Según información recibida, todo empleado disfrutará de una (1) hora destinada para su período de tomar alimentos. Dicho período no deberá obviarse por ningún motivo, excepto en casos de personal exentos por ley (vendedores, choferes, etc).

Al referirnos a empleados exentos por ley se incluyen a los choferes. Sin embargo, no tenemos claro si dicho período no disfrutado a la quinta hora conlleva penalidad de ley o dadas las circunstancias del puesto que ocupa, puede tomarse en el momento que el empleado tenga disponible, con la debida coordinación entre las partes."

Respuesta

Las disposiciones que rigen el período de tomar alimentos se encuentran en el Artículo 15 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Como usted señala, la ley excluye de su

definición de "empleado" a ciertos trabajadores, los cuales, por lo tanto, quedan exentos de todas sus disposiciones, incluyendo la del período de tomar alimentos. Entre estos se encuentran los agentes viajeros y vendedores ambulantes. Nótese que la exención aplica específicamente a vendedores ambulantes, y no a vendedores que trabajan en un sitio fijo. Contrario a lo que indica su carta, sin embargo, la ley no exime de su aplicación a los choferes. Dirigimos su atención al segundo párrafo del Artículo 17 de la ley, en el cual se dispone que "también se aplicarán las disposiciones de esta ley a todos los choferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados con excepción de aquellos que trabajan a comisión".

En cuanto a aquellos casos en que el trabajador no disfruta del período de tomar alimentos, el citado Artículo 15 de la ley dispone lo siguiente:

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el período destinado para tomar alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho período o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En aquellos casos en que de acuerdo a las disposiciones de este artículo el período sea menor de una hora el patrono vendrá obligado a pagar dicho tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si emplea o permite que un empleado trabaje durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.

No habiendo dispuesto nuestra Asamblea Legislativa ningún trato distinto para los choferes, el período de tomar alimentos de éstos "deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva".

## "2. Jornada de Trabajo

Según la ley, la jornada de trabajo de un empleado regular de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas en la semana, disfrutando dos (2) días de descanso. Nuestra duda consiste en si estos dos días tienen que ser consecutivos o por el contrario pueden ser alterados en la semana."

Respuesta

No hay disposición de ley alguna que requiera que los dos días libres en la semana sean consecutivos.

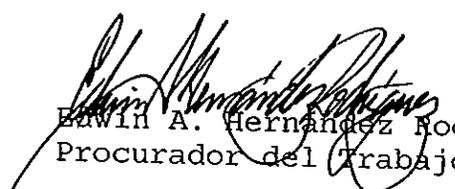
"3. Empleados a Tiempo Parcial

Solicitamos se nos oriente con relación al máximo de horas por ley que un empleado a tiempo parcial debe trabajar en el día y el máximo de horas en la semana. Además solicitamos toda la documentación escrita con relación a dichos empleados."

La Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 derogó las garantías de compensación mínima semanal en todos aquellos decretos que contenían tales disposiciones, aunque se mantuvieron las garantías mínimas diarias. Anteriormente, aquellos empleados a tiempo parcial cubiertos por tales decretos que trabajaran más de 28 horas a la semana, pero menos de 40, tenían derecho a compensación por el equivalente de 40 horas si estaban disponibles para trabajar la jornada de 40 horas. Con la derogación de esa garantía, el patrono sólo viene obligado a compensar al empleado por las horas que éste en efecto trabaje. Es pertinente señalar, sin embargo, que la industria de transporte nunca estuvo sujeta a la garantía de compensación semanal. Aunque la ley no define el término "empleado a tiempo parcial", generalmente se denomina empleado a tiempo parcial a cualquier empleado cuya jornada de trabajo semanal sea de menos de 40 horas. Por lo tanto, un empleado a tiempo parcial se convierte en empleado a tiempo completo cuando su jornada de trabajo semanal alcanza las 40 horas.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador del Trabajo, Interino