



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

9 de octubre de 1998

Re: Consulta Núm. 14558

Nos referimos a su consulta en la cual plantea varias interrogantes sobre la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. A continuación reproducimos sus preguntas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

Somos una empresa dedicada a la coordinación [sic] y preparación de Fiestas Temáticas que incluyen servicios de floristería, decoración, mantelería, "Trades [sic] Shows", construcción de tarimas y entretenimiento. Nuestra clientela son [sic] mayormente extranjeros que se hospedan en los principales hoteles de nuestro país.

Según la consulta que le hici[é]ramos en julio de 1997 para establecer el decreto [sic] mandatorio aplicable a nuestro negocio, usted nos indicó que era el decreto [sic] mandatorio #89, aplicable a la industria de Servicios Comerciales.

Teniendo usted este marco de referencia, mis preguntas son las siguientes:

- Nuestras actividades (montajes y desmontajes de Eventos especiales) se llevan a cabo en diferentes hoteles de nuestro país. Dada esta situación:

- a. ¿Debemos pagarle dieta a estos empleados que son transportados en una camioneta oficial de la compañía al llevarlos a los lugares de las actividades? ¿Aplica a todos? ¿A qui[é]nes? ¿Por qué?

Respuesta

No conocemos disposición de ley alguna que requiera el pago de dietas a empleados. No obstante, el patrono podría venir obligado a proveer tal beneficio si así lo dispone un convenio colectivo o contrato de trabajo individual.

- b. ¿Tenemos que proveerle alimentos a estos mismos empleados?

Respuesta

Al igual que en nuestra respuesta a su pregunta anterior, no conocemos disposición de ley alguna que le requiera al patrono proveerle alimentos al empleado, a menos que así lo disponga un convenio colectivo o contrato de trabajo individual.

- c. ¿Es cierto que la compañía no tiene que pagarle a los empleados que son transportados a los lugares de las actividades (en un vehículo oficial de la compañía) por el tiempo que toma transportar a éstos a los diferentes lugares? En referencia [sic] a esta pregunta, tengo entendido que s[ó]lo se le paga al chofer que maneja el vehículo de la compañía, quien transporta a los empleados a los lugares de los Eventos Especiales. ¿Es cierto esto?

Respuesta

Los principios que sirven de base para determinar si el tiempo de viaje es o no compensable surgen del Reglamento 785 del Código Federal. En cuanto al caso particular que nos refiere, la Sección 785.35 del citado reglamento dispone textualmente lo siguiente:

"An employee who travels from home before his regular workday and returns to his home at the end of the workday is engaged in ordinary home to work travel which is a normal incident of employment. This is true whether he works at a fixed location or at different job sites. Normal travel from home to work is not worktime."

También es pertinente a la interrogante planteada la Sección 785.38 del citado reglamento, la cual dispone lo siguiente:

"Time spent by an employee in travel as part of his principal activity, such as travel from job site to job site during the workday, must be counted as hours worked. Where an employee is required to report at a meeting place to receive instructions or to perform other work there, or to pick up and to carry

tools, the travel from the designated place to the work place is part of the day's, and must be counted as hours worked regardless of contract, custom, or practice. If an employee normally finishes his work on the premises at 5 p.m. and is sent to another job which he finishes at 8 p.m. and is required to return to his employer's premises arriving at 9 p.m., all of the time is working time. However, if the employee goes home instead of returning to his employer's premises, the travel after 8 p.m. is home-to-work travel and is not hours worked. (*Walling v. Mid-Continent Pipe Line Co.*, 143 F. 2d 308 (C.A. 10, 1944))."

- d. ¿Tiene la compañía la responsabilidad de pagarle a un empleado que está laborando en una actividad, la penalidad de haber tomado su período de alimentos después de su quinta hora de trabajo?

Respuesta

Sí. En aquellos casos en que el empleado no disfrute de su período de tomar alimentos antes de comenzar la sexta hora de trabajo consecutiva, el Artículo 15 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, dispone que "[t]odo 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."

- e. Referente a la pregunta anterior: Tengo entendido que sólo hay que garantizarle a los empleados que están trabajando en las actividades un período de alimento, ellos escójen [sic] la hora, la empresa sólo tiene la responsabilidad de proveerle su período de alimentos y no una hora en específico[.] ¿Es cierto esto?

Respuesta

Conforme al citado Artículo 15 de la Ley Núm. 379, *supra*, el período de tomar alimentos "deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluída la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva". Por lo tanto, los empleados solamente tienen latitud para escoger la hora en que han de disfrutar su período de tomar alimentos dentro de los parámetros que dispone la ley.

- f. ¿Aplica a nuestra industria la ley de cierre? ¿Por qué?

Respuesta

No. La antigua Ley de Cierre fue derogada por la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales. Según lo indica su título, la Ley Núm. 1 aplica únicamente a establecimientos comerciales, término

que define su Artículo 2 como "cualquier local, tienda o lugar análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial o actos de comercio de venta o transferencia de artículos al por menor o al detalle o que combinen ventas al por mayor con ventas al por menor o al detalle." En otras palabras, la aplicación de la ley se limita a la clase de establecimientos que denominamos tiendas.

- Como compañía, le proveemos a los empleados como su uniforme la camisa con el logo de la empresa, el pantalón debe ser color negro y lo debe comprar el empleado[.] ¿Se puede tomar acción disciplinaria con algún empleado que se [sic] rehúse [sic] a [sic] tener como parte de su uniforme su pantalón color negro? Esta pregunta parte de la premisa que la compañía no le provee al empleado el pantalón, s[ó]lo le provee la camisa. (Como condiciones de trabajo se le indica a los candidatos a empleo que es responsabilidad del empleado tener un pantalón color negro).

Respuesta

La Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, dispuso en su Sección 12(q) lo siguiente:

Todo patrono que requiera a sus empleados el uso de uniformes tendrá que sufragar los gastos que conlleve la adquisición de los mismos. Bajo ningún concepto se podrá requerir al empleado que, en forma alguna, contribuya directa o indirectamente a asumir total o parcialmente los gastos que conlleve la adquisición de tales uniformes.

Naturalmente, requerirle al empleado que adquiera un pantalón negro equivale a obligarle a que "contribuya...indirectamente a asumir...parcialmente los gastos que conlleve la adquisición de tales uniformes." Es importante señalar que recientemente nuestra Asamblea Legislativa derogó la Ley Núm. 96, *supra*. No obstante, la derogación se hizo mediante la aprobación de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, cuyo Artículo 7 retiene, en idéntico lenguaje, el texto de la Sección 12(q) de la derogada Ley Núm. 96.

- En cuanto al período de tomar alimentos:
- [h]. Es cietrto [sic] que cada cinco horas de trabajo hay que proveerle a los empleados per[i]odos de alimentos (ya sea de 1 hora o ½ hora si [é]ste a [sic] solicitado reducir su per[i]odo de alimento)[?]

Respuesta

El anteriormente citado Artículo 15 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone que los períodos de tomar alimentos se concedan no antes de comenzada la tercera hora consecutiva de trabajo ni después de comenzada la sexta. La intención legislativa es que en ningún

momento el empleado trabaje más de cinco horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para tomar alimentos.

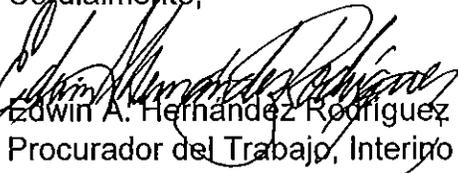
- [i]. Por ejemplo: Un trabajador en su jornada de 8 horas de trabajo recibe su período de alimento de 1 hora. Si por casualidad el Evento Especial se extiende y el supervisor con el consentimiento del empleador [sic] le permite trabajar 7 horas adicionales, el total de horas es 15, en este caso[,] ¿[t]iene el empleado derecho a tomar una segunda hora de alimentos ya que luego de su primera hora de alimentos pasaron 5 horas más?

Respuesta

La interpretación oficial del Departamento es que si se trabaja en exceso de la jornada regular, el empleado tendrá derecho a un período de tomar alimentos al final de cada cinco horas, regulares y extraordinarias, consecutivas de trabajo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino