



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

12 de mayo de 2000

Re: Consulta Núm. 14759

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Ley de Horas y Días de Trabajo. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Nuestra oficina fue establecida con el propósito de ofrecer Servicios de Ingeniería y parte de estos servicios son los de Inspección de Proyectos de Construcción en Puerto Rico. Estos Servicios muchas veces nos exigen que nuestros empleados trabajen horas extraordinarias oblig[á]ndonos a variar las jornadas de trabajo de cada empleado de acuerdo con las exigencias del proyecto en el que laboran.

La Compañía se rige por la Ley mediante los Decretos Mandatorios Números 44 y 11 para la Industria de la Construcción en Puerto Rico.

Nos dirigimos a su oficina en tono de orientación y a su vez de certificación para poder continuar cumpliendo con las Leyes de P.R. como hasta el presente y sometemos a su consideración la interrogante de c[ó]mo se debe remunerar a un empleado que su [sic] jornada de trabajo regular es de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., con una hora de descanso desde las 12:00 m. hasta la 1:00 p.m. y las horas de merienda establecidas por Ley en las siguientes variaciones de horario.

- De 7:00 AM a 4:00 PM (CORRIDO SIN HORA DE DESCANSO)

- De 6:00 AM a 12:00 M y de 1:00 a 5:00 PM
- De 6:00 AM a 6:00 PM (CORRIDO SIN HORA DE DESCANSO)
- De 6:00 AM a 1:00 PM (CORRIDO SIN HORA DE DESCANSO)

El Artículo 15 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone que todo empleado cubierto por la misma tiene derecho a un período de tomar alimentos que "deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse." A renglón seguido, el Artículo 15 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 para tomar alimentos.

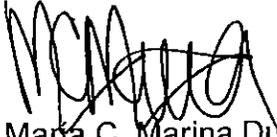
Las cuatro variaciones de horario que cita usted en su consulta violan la referida disposición del Artículo 15. En cada caso el empleado trabaja más de 5 horas consecutivas sin disfrutar del período de tomar alimentos. Por lo tanto, el patrono incurre la obligación de pagar a doble tiempo el período de tomar alimentos no disfrutado. Por añadidura, en el horario de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. al empleado se le está requiriendo trabajar en exceso de la jornada de 8 horas diarias. A tenor con el Artículo VI del Decreto Mandatorio Núm. 11, este horario conlleva compensación a doble tiempo por las horas en exceso de 8 diarias, además de que conforme a la Ley Núm. 379, *supra*, se incurre un segundo período de tomar alimentos. Naturalmente, si el empleado tampoco disfruta del segundo período de tomar alimentos, dicha hora también tiene que compensarse a doble tiempo.

En vista de que el patrono ya venía obligado a pagar a doble tiempo por las horas trabajadas en exceso de la jornada de 8 horas diarias, lo anterior significa que aquellos períodos de tomar alimentos no disfrutados que ocurran en horas extras tienen que

compensarse a razón de triple tiempo. Así se consigna en la Opinión 90-6, emitida por el Secretario de Trabajo y Recursos Humanos el 24 de septiembre de 1990, y la cual expresa la interpretación oficial de este Departamento en cuanto al período de tomar alimentos. Para su información, adjunto le enviamos copia de dicha opinión.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo

Anejo: Opinión 90-6