



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

19 de octubre de 2001

Consulta Núm. 14921

Nos referimos a su comunicación de 12 de julio de 2001, que lee como sigue:

"El Servicio de Extensión Agrícola (SEA) del Recinto Universitario de Mayagüez de la UPR tiene un empleado con nombramiento regular de Auxiliar Postal II el cual trabaja para la oficina de Servicios Generales en el horario de 8:00 a 12:00 y 1:00 a 4:30.

Dicho empleado en el período de 12:00 a 1:00 (período para consumo de alimentos), le hace trabajos de Mensajería a la Cooperativa de Crédito de los Empleados de las Agencias Agrícolas de la UPR ubicada en el mismo edificio, pero no perteneciente al SEA.

A mi mejor entender en el período de almuerzo la persona sigue siendo empleado pagado por la agencia y no puede o debe realizar tarea alguna para otra entidad. ¿Es esto cierto?

Me gustaría que esta consulta fuera contestada por escrito, ya que se me está requiriendo la contestación por escrito."

Nos consulta si durante el período de tomar alimento el empleado puede realizar tareas para otra entidad por ser empleado "pagado" por la agencia (SEA) del Recinto Universitario de Mayagüez.

Para las empresas que están regidas por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, las normas sobre el período de tomar alimento surgen del "Reglamento para Regular el Disfrute del Período de Tomar Alimento, Compensación y Expedición de Permisos para su Reducción", promulgado por este Departamento el 27 de agosto de 1990. Según lo dispone el Artículo IV del Reglamento: "...Se entenderá que el empleado ha disfrutado del período de tomar alimentos cuando se ha hecho uso libremente de dicho período, sin que durante el mismo tenga que prestar atención, aunque sea mínima, a las obligaciones de su cargo..." (Énfasis Nuestro).

De otro lado, el Reglamento 785, Título 29 del Código Federal de Reglamentos, en la Sección 785.19 establece lo siguiente:

"... (a) Bona fide meal periods. Bona fide meal periods are not worktime. Bona fide meal periods do not include coffee breaks or time for snacks. These are rest periods. The employee must be completely relieved from duty for the purpose of eating regular meals. Ordinarily 30 minutes or more is long enough for a bona fide meal period. A shorter period may be long enough under special conditions. The employee is not relieved if he is required to perform any duties, whether active or inactive, while eating. For example, an office employee who is required to eat at his desk or a factory worker who is required to be at his machine is working while eating. [citas omitidas]

(b) Where no permission to leave premises. It is not necessary that an employee be permitted to leave the premises if he is otherwise completely freed from duties during the meal period..." (Subrayado-Nuestro).

Entendemos que procede clarificar con la Oficina de Asesoramiento Laboral y Administración de Recursos Humanos (OCALARH) si la SEA es una entidad gubernamental. De no serlo, le aplica las expresadas disposiciones legales. De ser entidad gubernamental debe revisar las normas internas sobre jornada de trabajo y asistencia ó el Reglamento de Personal de la SEA. Esto es importante, para asegurarse que no haya algún incumplimiento expreso de éstas, por parte del empleado.

El disfrute de la hora de tomar alimento, goza de un elevado interés público. El fin primordial de conceder este periodo de tiempo, es proteger la salud, la seguridad y el bienestar del trabajador. La hora de tomar alimentos es para que se haga un alto en la jornada de trabajo, lo cual propicia tanto la salud como la productividad del trabajador.

En conclusión; entendemos que la hora de tomar alimentos no es "hora laborable". Esto es, que no es tiempo pagado por el patrono. El empleado puede hacer uso libremente del referido período, pues cualquier control del patrono del uso que éste le dé a ese tiempo, le menoscaba el derecho al disfrute del mismo. Como todo derecho, éste no es ilimitado.

Por lo que recomendamos que verifique las normas reglamentarias de esa entidad y determine si es gubernamental o no con OCALARH.

Además, debe evaluar el cumplimiento por parte del empleado de su jornada de trabajo y qué tiempo es el que éste utiliza para ingerir alimento, si es que no utiliza esa hora o parte de ésta para el fin para el cual se le concede.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo