

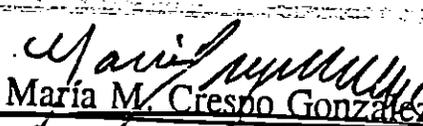


SFC. ASUNTOS LEGALES Y NORMAS

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO 02 MAR 27 PM 3:30  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

12 de marzo de 2002

  
Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

Re: Consulta Número 14998

Nos referimos a su comunicación del 27 de febrero de 2002, la cual fue recibida en nuestra oficina el 5 de marzo de 2002, y lee como sigue:

*"El motivo del siguiente es para consultar si es legal reducir el período de toma de alimento a los empleados de la construcción a solicitud de ellos mismos, estipulándolo por escrito. No queremos incurrir en ningún tipo de irregularidades ni discrepancias con la ley, por lo tanto les agradeceré la mejor orientación en relación al mismo. Nuestra compañía lleva operando más de diez años en la*

*industria y los empleados que desean la reducción del período de alimento llevan trabajando para la compañía siete años, otros cinco, uno y hasta menos tiempo. Gracias por su orientación.” (Subrayado nuestro.)*

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley de Jornada de Trabajo, consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico, estableció el pago por horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal, fijó tiempos de descansos, impuso obligaciones a los patronos y señaló penalidades por el incumplimiento de las mismas.

La Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379. La enmienda tuvo el propósito de redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo y jornada diaria y semanal de trabajo; excluir de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas conforme a un acuerdo voluntario de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos; disponer la reposición de un empleado que haya sido despedido o suspendido de su empleo por no haber aceptado un acuerdo de horario flexible con su patrono, y autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos.

El Artículo 5 de la Ley Núm. 379, según enmendada, dispuso lo siguiente en cuanto al acuerdo entre empleado y el patrono:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo, proveerá, además un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se

considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley.” (Subrayado nuestro.)

El Artículo 14 de la Ley Núm. 83 dispone lo siguiente en relación al período de tomar alimentos:

“ . . .

Los períodos señalados para tomar alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una (1) hora. Si por razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un período menor este no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos, excepto para “croupiers”, enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, cuando no se trabaja más de dos (2) horas después de la jornada regular, éstos podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

. . .

El período destinado a tomar alimentos 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 durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse.

Disponiéndose que por vía de excepción y conforme a la reglamentación promulgada a esos efectos, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá autorizar que el período de tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo.” (Subrayado nuestro.)

En adición, el Artículo V del “Reglamento para regular el disfrute del período de tomar alimentos, compensación y la expedición de permisos

para su reducción” del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone:

“Los períodos de tomar alimentos que le corresponden al trabajador dentro y fuera de la jornada regular del trabajo pueden ser reducidos por razón de conveniencia para el empleado y mediante estipulación entre éste y su patrono con la aprobación del Secretario.

El período de tomar alimentos se puede obviar cuando ocurre fuera de la jornada regular de trabajo y sólo se trabajan dos horas después de dicha jornada regular. No obstante, para que se pueda obviar válidamente el período de tomar alimentos en estos casos, será necesario que al igual que en los casos de reducción, el obviar dicho período de tomar alimentos sea a conveniencia del trabajador mediante un acuerdo escrito previo entre el trabajador y el patrono aprobado por el Secretario. El acuerdo antes especificado podrá, si se interesa, incluirse como parte del acuerdo general para reducir el período de tomar alimentos en la jornada regular y la jornada extraordinaria o podrá hacerse por separado.

Los permisos para reducir o para obviar el o los períodos de tomar alimentos serán válidos indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra si continúa la misma relación de trabajo, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de ser efectiva la estipulación. El permiso de reducción o para obviar el período de tomar alimentos de ser concedido por el Secretario o su representante autorizado, será válido a la fecha de su aprobación.

...”

El Artículo VI de este Reglamento dispone en relación a los requisitos que debe contener la solicitud del permiso:

“...”

(b) La solicitud del permiso deberá contener los siguiente:

1. Nombre del trabajador o de los trabajadores
2. Seguro Social
3. Nombre, dirección y teléfono del patrono
4. Breve exposición de la conveniencia para el trabajador

## 5. Naturaleza del trabajo que se realiza

...”

A pesar de que el Reglamento todavía no ha sido atemperado en cuanto al requisito de autorización de los acuerdos por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el mismo quedó implícitamente enmendado por lo dispuesto en la Ley Núm. 83, y a su vez, vigente en todo aquello que no conflija con la Ley Núm. 379. Actualmente, según lo define la Ley, los acuerdos en cuanto a reducir el horario de alimentos no tienen que ser aprobados por el Secretario. Sólo se requiere la autorización del Secretario para acuerdos que proponen que el período de tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo.

El Decreto Mandatorio Número 11, enmendado 1998, aplicable a la Industria de la Construcción en Puerto Rico, es el que debe ser usado para reglamentar a toda empresa que se dedique a dar servicios relacionados al área de la construcción. Este Decreto guarda silencio en cuanto al período de tomar alimentos para los empleados en este tipo de industria. Por ende, es la Ley Núm. 379 la que se debe tomar en cuenta al reducir este período.

Luego de examinar lo dispuesto en la Ley Núm. 379 y el Decreto Mandatorio Núm. 11, puede ser legal el reducir el período de tomar alimentos a un empleado de la construcción, siempre y cuando se cumplan con los requisitos dispuestos en la Ley Núm. 379 y el Reglamento.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.