



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

19 de junio de 2002

Re: Consulta Número 15023

Nos referimos a su comunicación del 13 de junio de 2002, la cual lee como sigue:

“Nos encontramos evaluando la posibilidad de cambiar la cantidad de horas que regularmente trabajan nuestros empleados diariamente de ocho horas con media hora de [periodo] de alimento a siete horas y media con 30 minutos de [periodo] de alimentos como sigue:

Turno	Horario Actual	Horario sugerido
Primero	6:00 AM a 2:30 PM (8 hrs) (7.50 hrs)	6:00 AM a 2:00 PM
Segundo	2:00 PM a 10:30 PM (8 hrs) (7.50 hrs)	2:00 PM a 10:00 PM
Tercero	10:00 PM a 6:30 PM (8 hrs) (7.50 hrs)	10:00 PM a 6:00 PM

Como puede ver en nuestro horario actual, en la última media hora de trabajo de un turno, empieza a trabajar el siguiente turno (“overlapping”) con la intención de que los empleados discutan los

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno 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.)

En adición, el Artículo 15 de la Ley Núm. 379, según enmendada por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, dispone en su parte pertinente lo siguiente con relación al período de tomar alimentos:

“ . . .

Los períodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una (1) hora. Si por razón de conveniencia para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un período menor éste no podrá ser nunca menor de treinta (30) minutos, excepto para “croupiers”, 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 los 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.

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el período destinado a 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 de destinado para tomar los alimentos sea reducido a un período 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.

....”

De acuerdo a lo anterior dispuesto, el período para tomar alimentos puede reducirse a no menos de treinta (30) minutos sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, siempre que el acuerdo sea para beneficio tanto del empleado como del patrono. El acuerdo debe ser formalizado por escrito. Cada acuerdo para reducir el período de tomar alimentos se hará de forma individual, y copia del acuerdo debe mantenerse en el expediente del empleado.

El patrono no podrá obligar a ningún empleado a aceptar la reducción del período de tomar alimentos ni tampoco podrá tomar acción discriminatoria contra el empleado por ese mismo motivo, si a juicio de éste la reducción no será beneficiosa. Específicamente, el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“ . . .

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley.

. . . Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente.

Cualquier empleado que se afectare en su tenencia o condición de empleo por incurrir el patrono en la conducta descrita en el párrafo anterior, podrá radicar un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico podrá instar dicha acción a nombre y en representación del empleado afectado. . ." (Subrayado nuestro.)


Estas disposiciones persiguen proteger la salud y la seguridad de los trabajadores al otorgárseles un período de descanso físico y mental que les permita recobrar la energía invertida en el desempeño de sus labores.

Sólo si se cumple con los requisitos de la Ley Núm. 379, para reducir el período de tomar alimentos, es que el mismo será válido y no causaría ningún problema legal.

Le incluimos copia de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la Ley de la Jornada de Trabajo.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Créspe González
Procuradora del Trabajo