



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

26 de diciembre de 2002

Consulta Núm. 15086

Nos referimos a su comunicación del 11 de noviembre de 2002, que se lee como sigue:

“Nuestra Compañía se encuentra revisando nuestros horarios de entrada, periodo de almuerzo, recesos y salida con el objetivo de estandarizar las mismas a través de todas las plantas de B-MS en Puerto Rico.

A tales fines, nuestra recomendación es la de establecer un periodo de almuerzo de treinta (30) minutos para las áreas de operaciones de manufactura y las que apoyan dichas operaciones. El personal que ocupa puestos administrativos continuará teniendo un periodo de almuerzo de una hora. Nuestras facilidades cuentan con servicio de cafetería subsidiado dentro de los predios con capacidad para suplir almuerzo. Nuestro personal de operaciones tendrá la oportunidad de salir media hora más temprano al final de su jornada de trabajo lo que facilita que nuestras operaciones puedan contar con un flujo de producción más continuo el cual impacta positivamente nuestra eficiencia.

Luego de reunir al personal de operaciones y orientarlos al respecto, la mayoría ha estado de acuerdo en este arreglo de disminuir la hora de almuerzo a treinta (30) minutos.

Nos interesa saber si la implantación de esta práctica puede ser viable y el que su aplicación no exponga nuestra organización a una práctica no aprobada por las normas del trabajo vigente..."

Nos consulta la validez de reducir el período de tomar alimentos de sus empleados.

Nuestra contestación está basada en las leyes protectoras del trabajo administradas y implantadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y de acuerdo con lo que dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Ley de Jornada de Trabajo. De usted entender que a su patrono le aplica las disposiciones de la Ley de Normas Razonables del Trabajo de Estados Unidos recomendamos que se comuniquen con la agencia federal que administra y aplica la misma en la jurisdicción de Puerto Rico, a la siguiente dirección:

Sr. David Heffelfinger
Director de Distrito
Departamento del Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
San Patricio Office Center
Piso 4 Suite 402
Tabonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968
Teléfono (787) 775- 1947
Facsímile (787) 775-1906

En Puerto Rico, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, establece la jornada regular diaria de los trabajadores, la jornada regular semanal, las horas trabajadas en exceso a la jornada legal, entre otros aspectos, en los contratos de trabajo de los patronos y empleados. La política pública que emana de esta Ley es en ánimo de proteger la salud, la seguridad y la vida de los trabajadores puertorriqueños.

La Ley Núm. 379, antes citada, 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.

Mediante la aprobación de la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 que enmendó la Ley Núm. 379, antes citada, se redefinieron el alcance de los términos día y semana de trabajo y jornada diaria y semanal de trabajo; se excluyó de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas conforme a un acuerdo voluntario de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos; se dispuso 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 **autorizó los acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos.**

Específicamente, el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente con 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.

...En aquellos casos en que, de acuerdo a las disposiciones de esta sección, el período destinado para tomar los alimentos sea reducido a un período menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar

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*
- ..."

El referido Reglamento 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, antes citada. Actualmente, según lo establece la Ley Núm. 379, los acuerdos para reducir el horario de alimentos no tienen que ser aprobados por el Secretario. Sólo se requiere la autorización del Secretario cuando se propone que el período de tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo.

El Decreto Mandatorio Número 32, Novena Revisión (1992), Aplicable a la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados, reglamenta toda industria farmacéutica, guarda silencio en cuanto al período de tomar alimentos para los empleados en este tipo de industria. Por ende, prevalece lo dispuesto en la Ley Núm. 379 en cuanto a la reducción del período de alimentos.

En conclusión, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Núm. 379, el período para tomar alimentos puede ser válido reducido siempre que se cumplan con los requisitos dispuestos en la Ley Núm. 379 y el Reglamento antes mencionado.

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

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

LVGT