



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

5 de noviembre de 2007

ro

Consulta Núm. 15597

Acuso recibo de su consulta con fecha del 29 de octubre de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Actualmente me encuentro trabajando como empleado de la construcción. Mi jornada y la de mis compañeros empieza a las 7:00 a.m. y termina a las 3:00 p.m. El patrono nos concede 30 minutos desde las 11:00 a.m. hasta las 11:30 a.m., para ingerir alimentos. Tengo una jornada de 7.5 horas pero el patrono nos paga las 8 horas.

En mi carácter personal, tengo la duda si me pagan correctamente. Fui orientado de que debe existir un acuerdo escrito entre el patrono y el empleado. Mi pregunta es, si en ausencia de este acuerdo, el patrono me esta pagando correctamente.

Entiendo que ante la ausencia del acuerdo escrito, el patrono solo me esta pagando doble la media hora que no disfrute, lo que resulta el pago de una hora de forma sencilla y no doble ante la falta de acuerdo.

Hemos recibido su consulta con relación al periodo de tomar alimentos. A través de esta consulta le expresamos cual ha sido nuestra interpretación sobre este asunto.

De conformidad con el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 1948, enmendada, se establece que los periodos de tomar alimentos como norma general son de una (1) hora, a menos que por razón de conveniencia 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), 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 periodos 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, estos podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del Secretario del Trabajo (Enmendado por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995).

La obligación de un patrono de conceder una hora, o fracción de hora, para que sus obreros tomen alimento, presupone una interrupción en la prestación de servicios que presta el empleado, y que este haga uso libremente de dicho tiempo, sin que durante el mismo tenga que prestar atención aunque sea mínima, a las obligaciones de su cargo (Parmablanc v. Unión Caribe, 90 DPR 712, 1964).

Para efectuar la reducción del período de tomar alimento, hay que cumplir con los siguientes requisitos, en el caso de trabajadores no unionados:

1. El trabajador debe consentir a la reducción y esta debe ser para su beneficio.
2. El acuerdo deberá ser por escrito entre empleado y patrono. Será valido a partir de la fecha en que se firma el mismo.
3. El mismo será valido 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 efectivo el acuerdo.

Si los trabajadores están unionados se debe cumplir entonces con lo siguiente:

1. Debe haber un acuerdo entre la unión y el patrono.

2. Este podrá ser reducido mediante convenio colectivo o acuerdo escrito.
3. En estos casos no se requiere el consentimiento individual del unionado.
4. Será válido durante la vigencia del convenio colectivo o según se provea en el convenio o acuerdo.

A partir de la Ley Núm. 41 del 17 de agosto de 1990 cuando no se van a trabajar más de dos (2) horas luego de la jornada regular, se puede acordar por escrito con el empleado, la eliminación del periodo de tomar alimento que cae enana de esas dos (2) horas. Dicho acuerdo se estipula entre patrono y empleado, sin la intervención del Secretario del Trabajo a partir de la enmienda hecha por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995.

Adicional, el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 1948 fue enmendado en 1974 mediante la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974. En esta ocasión, entre otras cosas, se añadió lo siguiente:

“El periodo destinado a tomar alimento 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 requerirá a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse”.

Habrán tantos periodos de alimento como lapsos de cinco (5) horas consecutivas de trabajo que tenga el empleado, tanto dentro como fuera de la jornada regular de trabajo. Esta norma está vigente al menos desde la aprobación de la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974 (ver Ana E. Acevedo Arroyo y otros v. Puerto Rico Sun Oil Co, 145 DPR 752, 1998).

No puede establecerse una norma fija para determinar cuando es compensable la hora que tiene un empleado para tomar alimento, siendo necesario que un Tribunal considere las circunstancias de cada caso en conjunto para tomar una decisión sobre su compensabilidad (Almodóvar v. Cervecería India, 103 DPR 407, 1975).

Compensación por el Trabajo realizado durante el periodo de tomar alimento.

1. Todo patrono que requiera o tolere que un empleado trabaje durante el periodo de tomar alimento, vendrá obligado a pagarle por dicho periodo o

fracción del mismo un tipo igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

2. Dicha hora o fracción procede compensarla a tipo doble, no como una hora extra, sino por mor de la penalidad civil que se ha estipulado para el caso de que se rinda labor durante la hora para tomar alimento (Pamblanco v Union Carbide, 90 DPR 712, 1964).
3. En los casos en que las horas trabajadas fuera de la jornada regular sean compensadas con un incentivo, la compensación a pagarse por el trabajo realizado durante la hora de tomar alimento incluirá la paga con incentivo fijado para las horas extra. En tal caso el tipo regular incluirá el tipo regular fijado para las horas regulares más la paga por incentivo. (Artículo VII Reglamento Para regular el Disfrute del Periodo de Tomar Alimento, Compensación y la Expedición de Permisos para su Reducción del 27 de agosto de 1990).
4. En los casos en que haya mediado un acuerdo valido entre empleado y patrono de reducción del periodo de tomar alimento a menos de una hora, el patrono sólo vendrá obligado a pagar el doble del tipo convenido para las horas regulares si se permite, requiere o tolera durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimento.
5. Si la hora de tomar alimento coincide o sea una hora extra, si se trabaja durante la misma, además de la paga requerida por ley por ser hora extra, el patrono vendrá obligado a realizar paga adicional de penalidad por dicha tarea o fracción de hora.
6. Esto también es de aplicabilidad en el caso que se ha obtenido un permiso para reducir el periodo de tomar alimento y se trabaja la fracción que corresponde a dicho periodo que coincide y es tiempo extra.
7. En los casos en que las horas trabajadas fuera de la jornada regular sean compensadas con un incentivo, la compensación a pagarse por el trabajo realizado durante la hora de tomar alimento incluirá paga con el incentivo fijado para las horas extra. En tal caso el tipo regular incluirá el tipo regular fijado para las horas regulares más la paga por incentivo.

En los casos en que se estipule por escrito entre patrono y empleado un acuerdo para reducir el periodo de tomar alimento, y luego se le permita o se le requiere al trabajador trabajar regularmente su periodo de tomar alimento, ya reducido, se entenderá que el acuerdo ha quedado invalidado o sin vigor y el trabajador tendrá derecho a la penalidad por el trabajo realizado en la hora completa destinada a

Consulta Núm. 15597
5 de noviembre de 2007
Página 5

tomar alimento al cambiar las circunstancias por las cuales se estipulo dicha reducción.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Bartolomei Rodríguez', written in a cursive style.

Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo