



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

Hon. Miguel Romero  
Secretario del Trabajo

27 de enero de 2009

Dra. María Cruz - Becerra  
Administradora  
Condominio Medical Plaza  
Calle 101, San Juan, P.R.  
Teléfono: 787-754-1515

Consulta Núm. 15664

Responde: María Cruz - Becerra

Hacemos referencia a su consulta recibida el miércoles, 29 de diciembre de 2008. En la misma, usted nos indica lo siguiente:

*"En días recientes he asumido la administración diaria del Condominio Medical Plaza, con nombramiento de Administrador.*

*A los fines de ejecutar mis funciones con el mayor grado de eficiencia y de evitar malos entendidos con el personal a cargo de las labores de mantenimiento en el Condominio, le suplico me informe sobre los siguientes asuntos:*

- 1. ¿Si la hora de almuerzo puede o no hacerse extensiva a un período de hasta dos (2) horas, ello con un mínimo de una (1) hora y siempre dentro del máximo de ocho (8) horas en el día de trabajo?*

2. *¿Si es compulsorio o no que el patrono, quien paga por cheque, tenga que darle a los empleados tiempo con paga para cambiar sus cheques?*
3. *¿Qué días festivos oficiales, si alguno, deben disfrutar con paga nuestros empleados de mantenimiento?*
4. *¿Si un empleado puede alterar "motu proprio" y sin consultar a la administración su hora de almuerzo previamente establecida en su horario regular de trabajo?*
5. *¿Qué compensación, si alguna, habría que pagarle a un empleado que se le despida con justa causa?*
6. *¿Qué compensación habría que pagarle a un empleado que se le despida sin justa causa? "*

La función de la Oficina de la Procuradora del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Con el propósito de ofrecerle información que pueda ser de utilidad, a continuación desglosamos los temas contenidos en su consulta.

#### **Período de tomar alimentos**

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como **Ley de Jornada de Trabajo** de 1948 establece las normas relacionadas al período de tomar alimentos. Como regla general, el período de tomar alimentos es de una (1) hora, la cual deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera (3ra) hora de trabajo ni antes de comenzada la sexta (6ta) hora de trabajo consecutivo. Esto significa que debe tomarse entre la 4ta y la 5ta hora de trabajo.

La Ley, también dispone que en caso de trabajarse dicha hora o fracción de la misma, ésta se compensará a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En dicho tiempo, el empleado deberá estar totalmente relevado de sus funciones. La Ley además, autoriza a reducir el período de alimentos a un período no menor de treinta (30) minutos. Dicho acuerdo tiene que hacerse por escrito y por conveniencia mutua entre el empleado y su patrono. Ello es de naturaleza temporal (no

permanente), ya que tanto el trabajador como el patrono pueden retirar su consentimiento a lo estipulado a partir del primer (1er) año de vigencia del acuerdo.

Según dispone el Artículo 5 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, 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. Los patronos tratarán con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. 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 aquéllas 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 lo anterior, 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

Mediante legislación al efecto, se facultó al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a autorizar que el período de alimentos pueda efectuarse entre la 2da y 3ra hora consecutiva de trabajo. El reglamento correspondiente para la tramitación de permisos es el "**Reglamento para Regular el Disfrute del Período de Tomar Alimentos, Compensación y la Expedición de Permisos para su Reducción**", promulgado por el Secretario del Trabajo el 27 de agosto de 1990.

Este Reglamento establece en su Artículo VII lo siguiente:

*"Todo patrono que permita, requiera o tolere que un empleado trabaje durante el periodo destinado a tomar alimentos, vendrá obligado a pagarle por dicho periodo o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.*

*En los casos en que haya mediado un permiso válido conforme a la ley y reglamento para reducir el periodo de tomar alimentos a menos de un hora, el patrono sólo vendrá obligado a pagar el doble del tipo convenido para las horas regulares si se permite, requiere o tolera trabajar durante el periodo al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos."*

Es importante señalar que lo anterior se refiere a casos en que la hora señalada para tomar alimentos no coincide con una hora extra. Para tales casos, el citado Reglamento, dispone en el Artículo VII lo siguiente:

*"Cuando la hora fijada para tomar alimentos coincida o sea 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 una paga adicional de penalidad por dicha tarea o fracción de hora. Esto último aplica también en el caso que se haya obtenido un permiso para reducir el periodo de tomar alimentos y se trabaje la fracción que corresponde a dicho periodo que coincide y es tiempo extra."*

Es pertinente recalcar que el Artículo IV de dicho Reglamento, dispone:

*"[s]e entenderá que el empleado ha disfrutado del período de tomar alimentos cuando ha hecho uso libre de dicho período, sin que durante el mismo tenga que prestar atención aunque sea mínima, a las obligaciones de su cargo."*

### **Pago de salarios**

La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, *según enmendada*, conocida como **Ley de Pago de Salarios**, no contiene disposiciones relativas a la concesión de tiempo a un empleado para que este pueda efectuar el cambio de su cheque.

### Días feriados

El Artículo 3 de la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como **Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales**, establece que:

*"Los establecimientos comerciales permanecerán cerrados durante todo el día, sin que pueda realizarse en los mismos ninguna clase de trabajo, excepto que a discreción del dueño, agente, gerente o persona encargada del negocio podrán realizar aquellas labores que se relacionen con la continuidad de sus operaciones y el mantenimiento en las siguientes fechas:*

*1 enero  
6 enero  
Viernes Santo  
Domingo de Resurrección (Pascua)  
Día de las Madres  
Día de los Padres  
Día de las Elecciones Generales  
Día de Acción de Gracias  
25 de diciembre"*

Es importante recalcar, que la Ley Núm. 1, *antes citada*, aplica solamente a los establecimientos comerciales según definidos en el Artículo 2 de dicha Ley.<sup>1</sup>

El tema de su consulta relacionado al pago de días feriados ha sido planteado con anterioridad a esta Procuraduría. Así pues, mediante las consultas 14514(1998), 14603(1999), 14744(2000), 15544(2007), entre otras, se ha expresado que en Puerto Rico existen tres

---

<sup>1</sup> "Establecimiento Comercial" significará cualquier local, tienda o lugar análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial u actos de comercio de venta o transferencia de artículos al por menor o al detalle o que combinen ventas al por mayor con ventas al por menor o al detalle.

circunstancias en las cuales un patrono viene obligado a compensar a un trabajador por días feriados, en los que éste no rinde labores para su patrono. Estas circunstancias, son las siguientes:

1. Cuando así lo requiere un convenio colectivo o contrato individual de trabajo.
2. Cuando el salario de un empleado se ha pactado basado en periodos semanales, bisemanales, quincenales o mensuales, sin que haya hecho exclusión específica de los días feriados.
3. Cuando así lo dispone el decreto mandatorio que aplica a la empresa.

Es importante destacar que, el Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a los empleados de la Industria de Servicios Comerciales y el cual incluye la Administración de Condominios, comprende todas las actividades tales como: la limpieza, vigilancia, conservación y mantenimiento que llevan a cabo los empleados por administración que utilicen los administradores o las juntas de administración y/o sus representantes de los edificios conocidos como condominios sujetos al régimen de propiedad horizontal. Este Decreto no contiene disposición relacionada a los días feriados.

### Despido

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *según enmendada*, conocida como ***Ley de indemnización por despido sin justa causa***, dispone para que todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado y, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado una remuneración económica dependiendo de los años de servicios que prestó para la compañía y el tipo de sueldo devengado por el empleado.

Por otro lado, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *antes citada*, contiene disposiciones relacionadas a lo que se entenderá como justa causa para el despido, en cuyo caso, el patrono no viene obligado a concederle al empleado la remuneración económica que dispone esta Ley. De ordinario, para el cómputo de la indemnización por despido injustificado que dispone la Ley Núm. 80, *antes citada*, se

utiliza el salario básico que devenga un empleado ya sea fijo o por hora. Se excluye de la operación aritmética lo recibido por concepto de bono de Navidad y horas trabajadas en exceso de la jornada regular. Asimismo, se excluyen vacaciones acumuladas y no utilizadas.

### Liquidación de licencias

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico**, dispone para que en caso de que un empleado cese en su empleo, el patrono haga efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado en la licencia por vacaciones, aunque sea menos de un año. La referida legislación guarda silencio en relación a la liquidación de la licencia por enfermedad.

Por último, indicamos que puede obtener copia de las leyes a las cuales hemos hecho referencia en esta consulta, mediante la página electrónica del Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en la siguiente dirección: [www.estado.gobierno.pr/](http://www.estado.gobierno.pr/)

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

#### **Advertencia:**

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta. Además, se emite a base de la representación que usted ha suscrito. De existir otros hechos, circunstancias distintas o alguna variable no incluida en su consulta, requeriría una opinión distinta.

*Anejos*

*NDP*