



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

ISP

Consulta Núm. 15721

Es

Acusamos recibo de su comunicación de fecha 22 de febrero de 2011, en la cual nos consulta lo siguiente:

"Mediante comunicación del 10 de febrero de 2011, solicitamos su opinión en torno a si determinado período de tomar alimentos, pudiera acarrear la imposición de penalidad, conforme a la Ley Núm. 379 del 5 de mayo de 1948, según enmendada, Artículo 15, 29 L.P.R.A. sec. 283. Como respuesta a la misma, recibimos vía facsímile varias opiniones relaciones al tema de la consulta. A pesar de que las mismas se relacionan a nuestra consulta, interesamos obtener una opinión por escrito a tono con los hechos particulares presentados, a saber:

Determinado negocio se dedica a la venta, servicio y reparación de vehículo de motor. A los empleados del taller de servicio se les fijó un horario de trabajo de 8:00am. A 12:00 m. y de 1:00 pm a 5:00 pm. La hora destinada para tomar alimentos es de 12:00 m. a 1:00 pm. En ocasiones para terminar un trabajo, los empleados pudieran salir de almuerzo más tarde, pero siempre se toman la hora completa. Por ejemplo, en vez de salir a las 12:00, en punto salen a las 12:40 pm. Y disfrutan de la hora hasta la 1:40pm. Toda vez que el horario asignado es de 12:00 a 1:00 pm. ¿Procedería penalidad en ese caso específico?

Muy respetuosamente solicitamos emita una opinión escrita al respecto."

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus



oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹

Conforme a las facultades y deberes que nos otorga nuestra Ley Orgánica, esta dependencia tiene entre sus funciones el emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, patronos y público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obreros-patronales y violaciones a los estatutos y su reglamentación que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a la norma aplicable en Puerto Rico sobre el periodo de tomar alimentos conforme lo establece la Ley Núm. 379 de 5 de mayo de 1948, según enmendada.

Sobre este particular queremos informarle que, la Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el DTRH, o ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.

Es de nuestro conocimiento de que existe una reclamación sobre este particular en esta Agencia y otra, ante el Tribunal General de Justicia, en donde el Negociado de Asuntos Legales del DTRH es el representante legal del querellante, por lo que, por las razones antes expresadas, nos abstenemos de emitir nuestra opinión.

De usted tener alguna duda o de necesitar más información puede comunicarse al Negociado de Normas del Trabajo al (787) 754-2100 o al Negociado de Asuntos Legales al (787) 754-5748.

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, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.