



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

1 de abril de 2011

Consulta Núm. 15723

E

Acusamos recibo de su comunicación de fecha 2 de febrero de 2011 y recibida en nuestra oficina el 29 de marzo de 2011 en la cual nos consulta lo siguiente:

"A través de los años, varios clientes nos han solicitado asesoramiento al momento de programar sus sistemas de registro de tiempo para asegurarse que se cumple cabalmente con las leyes de horas y salarios aplicables en Puerto Rico. Sin embargo, existen algunas áreas donde no contamos con una clara postura del Departamento del Trabajo. En particular, tenemos las siguientes interrogantes en relación al periodo de alimentos:

¿Si un receso en el trabajo que no sea el período de alimentos interrumpe el cómputo de las 5 horas consecutivas de trabajo para propósitos del período de alimentos?

¿Si la contestación a la pregunta anterior es en la afirmativa, cuan largo debe ser un receso para interrumpir las horas consecutivas de trabajo y comenzar un nuevo período de trabajo para propósito del período de alimentos?

1 9 3 1 - 2 0 1 1 **80**
OFICINA DEL SECRETARIO ANIVERSARIO

¿Si un empleado disfruta de una hora de receso en la segunda hora de trabajo (sin la autorización del Secretario del Trabajo) y luego trabaja cuatro horas consecutivas de trabajo para un total de 6 horas trabajadas en el día, pero en ningún período trabajó más de 5 horas consecutivas de trabajo, se incurrió en alguna penalidad por período de alimentos?

¿Bajo el anterior escenario, cambia el resultado si se trabaja 5 horas o menos en todo el día aunque no sean consecutivos?

Agradeceré me provea su posición respecto a las anteriores interrogantes o me refiera a alguna opinión, reglamento o directriz administrativa que responda expresamente a estas interrogantes, para poder asesorar a nuestros clientes en la manera de cumplir cabalmente con la ley."

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.

Dicho lo anterior, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a la norma aplicable en Puerto Rico sobre el pago de las horas extras en 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 su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de las consultas número: 10242, 10503, 10505, 10937, 10989, 12329, 13495, 13887 y la Opinión del Secretario Núm. 7 del 17 de diciembre de 1990 titulada **Permisos Para**

¹ Sec. 2 de la Ley 15, *supra*. 3 L.P.R.A., Sec. 305.

Consulta Núm. 15723
1 de abril de 2011
Página 3

Reducir y Para Obviar los Periodos de Tomar Alimentos de Ruy Delgado Zayas, que versan, en parte, sobre este aspecto.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente



Lcda. Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

Anejos

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.

10 de mayo de 1977

Consulta Núm. 10242

Damos contestación a su carta fechada el día 25 de marzo de 1977, en la cual somete a esta oficina varias consultas.

En la primera de sus consultas solicita usted se le informe cuantas horas deben pagarse a un empleado que trabaja por 8 horas, esto es, un empleado que comienza a trabajar a las 7:00 A.M. De su carta no surge claramente la hora de salida del trabajo ni si se le concede o no se le concede período alguno, al empleado de su ejemplo, para tomar alimentos.

Si el empleado trabaja desde las 7:00 A.M. hasta las 3:00 P.M. consecutivamente y sin interrupción, tendría derecho a un salario equivalente a nueve (9) horas. El empleado trabaja real y efectivamente solo ocho (8) horas, pero no se le concede el período para tomar alimentos, de una hora. La hora correspondiente a tomar alimentos debe ser pagada a tipo doble, por haberse trabajado. Al pagársele a tipo sencillo, se le adeuda el equivalente a una hora, ya que la hora de referencia debe pagársele a tipo doble, debiendo recibir el trabajador, en total, el equivalente a nueve (9) horas.

Si se concede al trabajador media hora para tomar alimentos en el período comprendido entre la conclusión de la tercera hora de trabajo y el comienzo de la sexta hora, el salario que debe recibir el empleado dependerá de si el Secretario del Trabajo ha autorizado, o no autorizado, la reducción de la hora para tomar alimentos a media hora. En caso de que se haya autorizado la reducción, y de hecho se haya concedido la media hora para tomar alimentos, el empleado de nuestro ejemplo tiene derecho al salario correspondiente

a siete y medias (7 1/2) horas de trabajo. Si no se le ha concedido la media hora al empleado, tiene derecho al pago por ocho y media (8 1/2) horas. Si la reducci3n no ha sido autorizada y se le concede al trabajador la media hora, durante el periodo antes indicado, el trabajador tiene derecho a un salario equivalente a ocho (8) horas.

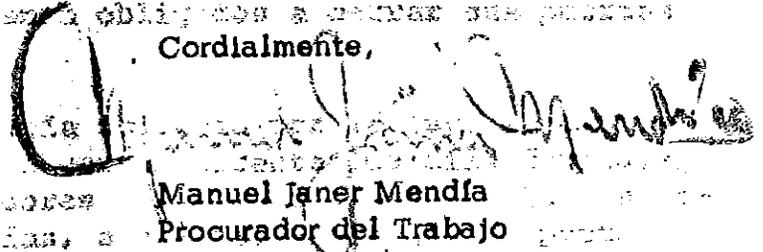
En su segunda consulta solicita usted se le informe la duraci3n de los periodos de descanso.

El 6nico periodo de descanso dispuesto por ley durante el dfa de trabajo es la hora para tomar alimentos, seg6n lo dispone el Art6culo N6m. 14 de la Ley N6m. 379, aprobada el dfa 15 de abril de 1948 y el cual debe consistir de una hora completa aunque, como se ha indicado antes, puede ser reducido a no menos de media hora, con la autorizaci3n del Secretario del Trabajo y la anuencia del empleado.

1953

En su tercera consulta solicita usted se le informe el salario m6nimo a pagarse en una f6brica de l6mparas fluorescentes. El salario a pagarse en la industria es el m6s alto que resulte entre el dispuesto por el Decreto Mandatorio N6m. 81 y la Orden de salarios Federal correspondiente, si es que la empresa est6 cubierta por la Ley Federal, o exclusivamente por el decreto indicado si la empresa no est6 cubierta por la Ley Federal. Dado que no tenemos la informaci3n necesaria para determinar si la empresa est6 o no cubierta por la Ley Federal, no podemos darle una respuesta definitiva a esta 6ltima consulta.

Se incluye copia del decreto mandatorio informado. Cordialmente,


Manuel Janer Mendia
Procurador del Trabajo

Anexo
MMR/MMJ/crr