



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

31 de julio de 2012

CONSULTA NÚM. 15741

CONSULTA: REGLAMENTO 4334, REGLAMENTO PARA REGULAR EL DISFRUTE DEL PERIODO DE TOMAR ALIMENTOS, COMPENSACIÓN Y LA EXPEDICIÓN DE PERMISOS PARA SU REDUCCIÓN

Estimado licenciado Totti:

Saludos cordiales. Hacemos referencia a su solicitud para que nos expresemos en torno a la necesidad de obtener la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para obviar el período para tomar alimentos fuera de la jornada de trabajo regular, cuando no se trabaja más de dos horas después de finalizar la misma, y sobre la aplicabilidad o no aplicabilidad de la norma limitativa de las cinco horas consecutivas para requerir un segundo período de alimentos, en los casos en que se trabaja hasta dos horas después de concluida la jornada regular y existe el acuerdo escrito para obviar el mismo.

En lo pertinente, indaga sobre la existencia de conflicto entre la redacción del Artículo 15¹ de la Ley Número 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo* y el Artículo V del *Reglamento Número 4334, Reglamento para Regular el Disfrute del Período de Tomar Alimentos, Compensación y la Expedición de Permisos para su Reducción*, aprobado el 24 de septiembre de 1990. Aduce que debido a la discrepancia entre ambas disposiciones, surge una confusión en cuanto a la aplicabilidad del requisito de someter para la aprobación del Secretario el acuerdo escrito entre el empleado y el patrono para obviar el segundo período para tomar alimentos, en los casos aludidos en los cuales se trabaja hasta dos horas consecutivas luego de finalizar la jornada regular.

¹ Advertimos que aunque en su comunicación se alude al Artículo 14, en virtud de la Ley Núm. 83-1995 el mismo fue reenumerado como Artículo 15.

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

Además, alega que el segundo párrafo del Artículo IV del Reglamento Número 4334, parece limitar la aplicabilidad de la limitación de cinco horas consecutivas antes de requerir el período de alimentos solo al periodo dentro de la jornada regular. A la vez señala que, no obstante en la segunda oración se consigna como prohibición tajante, que "en ningún momento" se puede requerir o permitir trabajo durante más de cinco horas consecutivas sin pausa para alimentarse. Según nos indica en su comunicación, la tercera y cuarta oración de la cláusula, parecen ratificar la prohibición para eliminar el segundo período de alimentos al requerir que cuando se cuentan las horas trabajadas dentro y fuera de la jornada de trabajo regular, el trabajador no pueda trabajar más de cinco horas consecutivas sin hacer la pausa para tomar alimentos. En la misiva nos advierte que la mayor confusión estriba en que la Ley Núm. 379, antes citada, dispone que cuando no se trabaja más de dos horas después de finalizada la jornada de trabajo regular, el período de tomar alimentos que ocurra puede ser obviado si se cumplen con los requisitos establecidos. Arguye que este hecho dificulta entender cómo se puede requerir la aplicación del criterio limitativo de cinco horas.

A tenor con lo expresado, es menester indicar que la Oficina de la Procuradora del Trabajo está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, siendo su función principal el asesoramiento sobre legislación laboral, vigente y proyectada, y afín con dicha responsabilidad, la preparación de memoriales y ponencias para presentar la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ante la Asamblea Legislativa. A manera de recurso de formación y orientación laboral, generamos consultas generales sobre el alcance y contenido de variada legislación laboral.

No obstante, conforme lo antes expuesto, la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones sobre asuntos que pueden ser objeto de investigación por alguna oficina adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; o que estén ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. En vista de lo antes dicho, destacamos que no atendemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares, más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aun cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuente el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querellas, adjudicar controversias, ni para reconocer o adjudicar derechos.

Sobre la materia que atiende su comunicación, es pertinente señalar que la Ley de Jornada de Trabajo es una legislación protectora de la salud, la seguridad y la vida de nuestros trabajadores². El estatuto señala que las jornadas de trabajo excesivas producen fatiga, aumentan la posibilidad de accidentes en el trabajo, quebrantan el vigor del organismo exponiéndolo a dolencias y enfermedades³. La referida legislación añade que se ha demostrado que el rendimiento del trabajo está en razón inversa a su prolongación. El estatuto establece como política pública

² Artículo 1, Ley Núm. 379, del 15 de mayo de 1948, según enmendada.

³ *Id.*

limitar a un máximo de ocho horas la jornada de trabajo en Puerto Rico y provee para el pago de un tipo doble para las horas trabajadas en exceso de la misma⁴.

Íntimamente relacionado con los escenarios laborales que usted alude como posibles acuerdos de jornada, denotamos que mediante enmienda prescrita por la Ley Núm. 83-1995, la Ley Núm. 379, dispone que 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 de trabajo y el período para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva y 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 horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo⁵.

Por su parte el Artículo 15 del estatuto dispone que:

[...] Los períodos señaladas para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular de trabajo pueden ser menores de una hora. Si por razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un período menor éste nunca podrá ser menor de treinta minutos, excepto para "croupier", enfermeras, enfermeros y guardias de seguridad que podrá ser hasta un mínimo de veinte minutos. En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado cuando no se trabaje más de dos horas después de la jornada regular, estos podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos dispondrá por reglamento, durante los diez días siguientes a la vigencia de esta ley, todo lo pertinente al cumplimiento de lo dispuesto en este artículo. [...]

Es importante señalar que según fue redactada originalmente la citada disposición legal, se requería la aprobación del Secretario del Trabajo para validar el acuerdo escrito entre el empleado y patrono para obviar el período de alimentos fuera de la jornada regular, cuando solamente se hubiesen trabajado hasta dos (2) horas después de finalizar dicha jornada. La referida cláusula fue originalmente redactada de la siguiente manera:

Los períodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado no serán menores de una hora a menos que por razón de conveniencia para el empleados y por estipulación de éste y su patrono

⁴ *Id.*

⁵ Artículo 5, Ley Núm. 379, del 15 de mayo de 1948, según enmendada.

con la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se fijare un período menor. 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 sujeto al cumplimiento de los requisitos antes establecidos.

El secretario dispondrá por reglamento, durante los diez días siguientes a la vigencia de esta ley, todo lo dispuesto en este artículo⁶.

La Ley Número 83 de 20 de junio de 1995, enmendó el Artículo 15 para eliminar el requisito de la aprobación del acuerdo escrito por parte del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Según el estatuto desde el 1935 se les requirió a los patronos conceder a sus empleados un período para tomar alimentos de una hora de duración. Durante el 1948 se autorizó a la reducción de dicho período cuando fuera conveniente para el empleado, mediante un acuerdo entre éste y el patrono con la aprobación del entonces denominado Comisionado del Trabajo.⁷ El estatuto señala el hecho de que la redacción original del articulado requería la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, *"refleja una visión irrealista y anacrónica, que sólo aumenta los trámites y la gestión gubernamental"*⁸. Además, la ley enmendatoria dispone que:

La enmienda realizada fue necesaria, en primer lugar por que el historial de la legislación demuestra la intención de flexibilizar los procedimientos y permitir la reducción del período de alimento. En segundo término, también es necesaria la enmienda por que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no tiene suficiente personal para cumplir con la complicada responsabilidad de investigar, analizar y emitir una decisión sobre cada solicitud de reducción de período de tomar alimentos que se someta a la consideración del Secretario.

Por otro lado, si se investiga cada solicitud individualmente su aprobación tomaría mucho tiempo, por el rigor procesal a que debe someterse cada una para que el Secretario pueda emitir decisiones bien informadas y válidas, por la razón de las innumerables solicitudes que se presentan a diario.

La Legislatura consideró conveniente enmendar la ley para permitir que se pueda reducir el período de alimentos de los trabajadores, por acuerdo entre el patrono y el empleado y sin que para ello sea necesaria la aprobación del Departamento del Trabajo. Con ello se relevó al Secretario de la carga administrativa y fiscal que implica la investigación y determinación de cada solicitud de reducción de

⁶ Véase Ley Núm. 41 de 17 de agosto de 1990.

⁷ Véase, Exposición de Motivos de la Ley Número 83 de 20 de junio de 1995.

⁸ *Id.*

alimentos, y también se garantiza una mayor agilidad en toda determinación sobre las mismas, sin menoscabo de las garantías de protección del trabajador⁹.

Debemos señalar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que al interpretar una disposición específica de una ley, debe tenerse en cuenta cuál ha sido el propósito del legislador al aprobarla y debe interpretarse esa ley de suerte que se logre el mismo¹⁰. Además, debemos indicar que es norma de la hermenéutica legal que al interpretar un estatuto siempre se debe atribuir al mismo el sentido que mejor responde a la realización o el logro del resultado que se ha querido obtener con su aprobación¹¹.

Por su parte el propósito del Reglamento Núm. 4334, es disponer de las normas a seguir en cuanto al disfrute de los períodos de alimentos, que surjan dentro y fuera de la jornada regular, la compensación para el trabajo realizado dentro de los mismos, los permisos para obviar o reducir su disfrute y todo lo pertinente a dichos períodos de tomar alimentos¹². Aunque reconocemos que el Artículo 5, Necesidad de un Permiso para Reducir u Obviar los Períodos de Toma de Alimentos, del referido reglamento establece que para obviar o reducir válidamente un periodo de toma de alimentos se requerirá que el acuerdo escrito entre el trabajador y su patrono cuente con la aprobación del Secretario del Trabajo, la realidad es que tal requisito se debe tener por no puesto, toda vez que la enmienda prescrita por la Ley Núm. 83-1995, derogó dicho requerimiento.

En lo pertinente, destacamos que se ha establecido que los reglamentos aprobados por los funcionarios públicos y las enmiendas que se le realicen a los mismos deben contar con una base legal por lo que no pueden infringir el estatuto que lo autoriza ni conferir más derechos que los que el mismo provee, ni limitar su alcance.¹³ Además, éstos deberán estar en armonía con las enmiendas subsiguientes realizadas al estatuto que lo autoriza.¹⁴ Denotamos que aunque su planteamiento está enfocado en el lenguaje y disposiciones del Reglamento Núm. 4334, en realidad los aspectos esbozados por usted, en cuanto a la inaplicabilidad del requisito de cinco horas, o la duración de los segmentos en que se trabaja cada parte de la jornada, tienen su respuesta en el Artículo 15 de la Ley Núm. 379, antes citada, y hacia el mismo nos remitimos.

En lo pertinente a la aplicabilidad del límite de cinco horas consecutivas para requerir el segundo período para tomar alimentos debemos recalcar que todo patrono está obligado a conceder a cada empleado por lo menos un período de tomar alimentos dentro de la jornada regular de trabajo, que en todo caso no será menor de una hora.¹⁵ En Puerto Rico ocho horas de labor

⁹ *Id.*

¹⁰ *Marchán v. Eugene Otazabal*, 44 D.P.R. 408

¹¹ Op. Sec. Just. Núm. 15 de 1988.

¹² Artículo 2, Reglamento Núm. 4339, *Reglamento para Regular el Disfrute del Período de Tomar Alimentos, Compensación y la Expedición de Permisos para su Reducción*, Aprobado el 24 de septiembre de 1990.

¹³ Op. Sec. Just. Núm. 8 de 1984.

¹⁴ Op. Sec. Just. Núm. 2 de 1984 .

¹⁵ Artículo 4, Ley Núm. 379, del 15 de mayo de 1948, según enmendada.

constituyen la jornada legal diaria de trabajo, mientras que cuarenta horas de labor constituyen la jornada semanal.¹⁶ Por su parte el Artículo 15 de la Ley Núm. 379 establece que:

El período destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera hora 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 horas sin hacer pausa en sus labores para alimentarse. (Énfasis nuestro).

El Reglamento Núm. 4334, al igual que la Ley Núm. 379, dispone que el período de tomar alimentos del empleado no podrá comenzar antes de concluir la tercera hora de trabajo, ni después de comenzar la sexta hora de trabajo consecutivo. Además, reitera la prohibición que se le impone al patrono de requerir que los empleados trabajen más de cinco horas consecutivas sin hacer una pausa para tomar alimentos. Señala la disposición reglamentaria que con el fin de determinar el momento en el que se debe conceder el período para tomar alimentos, dentro y fuera de la jornada regular, se contarán el total de horas trabajadas dentro de la misma.

La jurisprudencia y las normas interpretativas han establecido que habrá tantos períodos de alimentos como lapsos de 5 horas consecutivos de trabajo tenga el empleado, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo regular, *Acevedo v. Puerto Rico Sun Oil Co.*, 145 D.P.R. 752. Además, nuestro más alto foro ha sido enfático al pronunciar que:

No debe perderse de vista que esta legislación es una de carácter remedial. Resulta ser un principio reiterado que esta clase de leyes ha de interpretarse de manera liberal, a favor de aquellos quienes la misma intenta proteger, en la situación ante nuestra consideración, ello significa a favor del derecho de los trabajadores a tener un período de toma de alimentos en la jornada extraordinaria de trabajo¹⁷.

A la luz de lo referenciado, se observa, que para obviar un periodo de tomar alimento, si no se labora por más de dos (2) horas luego de la jornada regular, se requiere que exista un acuerdo por escrito entre el trabajador y el patrono. No obstante, advertimos que ello no genera una oportunidad de crear una jornada paralela en la cual se incurra **continuamente** en trabajo fuera de la jornada regular que lleve a segmentar la jornada laboral de manera tal que las horas extras se conviertan en rutina. Nótese que históricamente el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha interpretado que el trabajo extra se puede requerir válidamente solo por excepción y siempre sujeto a los criterios contenidos en la Opinión del Secretario del Trabajo 91-2 del 30 de enero de 1991. (Ver Anejo)

En resumen, lo antes expuesto representa un análisis de las disposiciones y de los estatutos pertinentes a su consulta. Estos le permitirán obtener la información necesaria que le ayude a

¹⁶ Artículo 2, Ley Núm. 379, del 15 de mayo de 1948, según enmendada.

¹⁷ *Acevedo v. Puerto Rico Sun Oil Co.*, *supra*

Consulta Núm. 15741
Lcdo. Etienne Totti del Valle
31 de julio de 2012
Página 7

conocer el alcance de las disposiciones objeto de ésta y, a ese fin, determinar la mejor forma en que puede cumplir cabalmente con la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, el Reglamento Número 4334, y su fin de procurar el bienestar de nuestros trabajadores.

Finalmente, esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera
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.