



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

25 de mayo de 2001

Consulta Núm. 14887

Nos referimos a su comunicación de 18 de abril de 2001, relacionada con la hora de tomar alimentos. La misma expresa lo siguiente:

"Nuestro representado es una empresa que mantiene internamente un Departamento de Seguridad, organizado en tres (3) turnos rotativos de ocho (8) horas cada uno. En cada turno trabajan cinco (5) oficiales. Los turnos son los siguientes: (1) 5:00 a.m.-1:00 p.m.; (2) 1:00 p.m.-9:00 p.m.; y (3) 9:00 p.m. a 5:00 a.m.. De las ocho (8) horas que comprende cada turno, los oficiales de seguridad trabajan siete horas y media (7 ½) y la restante media (1/2) hora la utilizan para ingerir sus alimentos. En esta media hora, otro oficial de seguridad, releva al oficial que ha de disfrutar de su período de alimentos.

A pesar de que cada uno de los oficiales de seguridad, trabajan diariamente siete horas y media (7 ½), el patrono les paga un total de ocho (8) horas, es decir que les concede a manera de gracia media hora (1/2) de salario. Al presente, los oficiales de seguridad han suscrito acuerdos para reducir su período de tomar alimentos a media (1/2) hora, conforme permite la Ley Núm. 379, 29 L.P.R.A. sec. 283.

No obstante, como reconoce la propia ley, dichos acuerdos pueden ser anulados transcurrido un año desde su otorgación, por lo cual siempre existe la incertidumbre que algún oficial de seguridad retire su consentimiento a reducir el período de alimentos, exigiendo a su vez que el mismo dure una (1) hora. A nuestro juicio, de ocurrir esa eventualidad y aun cuando sea un solo oficial de seguridad el que exija una hora para ingerir alimentos, se trastocaría toda la organización hasta ahora existente.

Anticipamos que ello acarrearía las siguientes consecuencias: **Primero:** se alteraría la organización actual del disfrute de los periodos de alimentos para todos los oficiales de seguridad. Esto es así, pues el sólo hecho de que un oficial disfrute de un periodo de alimentos de una (1) hora, alteraría la rotación del oficial de seguridad a cargo del relevar a los demás. **Segundo:** la alteración de la rotación del relevo, ocasionaría que algunos empleados disfruten de su periodo de alimentos, luego de la sexta (6ta) hora consecutiva de trabajo, en detrimento de la salud del empleado y de la empresa, la cual estaría obligada al pago de una penalidad. **Tercero:** el disfrute de una hora para ingerir alimentos, reduciría la jornada de trabajo a siete (7) horas diarias, con la consecuencia inevitable de una reducción en los salarios de los oficiales de seguridad. **Cuarto:** podría hacer necesaria la contratación de personal adicional, para el único propósito de relevar los oficiales durante el periodo de alimentos, incrementando dramáticamente el costo de la operación. Sobre este particular, todos los oficiales de seguridad devengan salarios que fluctúan entre \$1,150.00-2,300.00 mensuales; los domingos y días feriados reciben paga a doble tiempo y los beneficios marginales provistos por el patrono equivalen a un cuarenta por ciento (40%) de su compensación anual.

De otra parte, debe tenerse en consideración, que por la propia naturaleza y funciones de los oficiales de seguridad, la propia ley reconoce que el periodo de alimentos para este tipo de empleados, puede ser reducido hasta un mínimo de veinte (20) minutos diariamente...

Ante estas circunstancias particulares, somos del criterio que el patrono puede válidamente establecer de antemano y como condición de empleo, un periodo de alimentos cuya duración sea de media (1/2) hora. De esta forma se garantiza al oficial de seguridad un periodo de alimentos, más beneficioso que el mínimo reconocido en ley y a su vez permanece inalterada la estructura organizativa que la empresa ha establecido para este tipo de empleados. Como hemos expuesto, dejar al arbitrio de cada empleado el decidir si su periodo de alimentos durará una hora o no, trastoca el esquema establecido; es detrimental a otros oficiales de seguridad y conlleva un riesgo potencial de reducción de la jornada laboral diaria.

En momentos en que nuestro país atraviesa una profunda crisis económica, donde el desempleo es su más cercana manifestación, el Estado debe adoptar medidas que promuevan el desarrollo económico sostenido, una mejor calidad de vida y elimine los obstáculos que amenazan nuestra competitividad con otros mercados.

Así pues, en ánimo de obrar de la mejor manera y salvaguardando los empleos existentes, solicitamos su opinión legal respecto a la validez de establecer de antemano y como condición de empleo, un periodo de alimentos para los oficiales de seguridad, cuya duración sea de media (1/2) hora diaria... (Citas Omitidas), (Subrayado Nuestro).

Nos consulta la validez de acordar de antemano y como condición de empleo, un período para tomar alimentos para los guardias de seguridad de esa empresa, cuya duración sea de media hora (1/2) diaria.

El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, dispone en su parte pertinente lo siguiente:

"Los períodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una (1) hora. Si por razón de conveniencia para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un período menor éste no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos, 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 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 mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. ...

...Las estipulaciones a esos efectos, una vez aprobadas por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, serán válidas 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 (1) año de ser efectiva la estipulación..." (Subrayado Nuestro).

Entendemos que el establecer mediante contrato una condición de empleo de media (1/2) hora para tomar alimentos, viola la citada disposición legal, porque convierte en permanente la aludida condición de empleo, cuando en realidad la Ley Núm. 83 dispuso expresamente que no lo es. El texto de la Ley establece que la estipulación de reducción de la hora de tomar alimentos, tiene naturaleza temporal. La disposición vela por los intereses tanto del trabajador como del patrono y cualquiera de las partes puede retirar su consentimiento a lo estipulado a partir de un (1) año de la vigencia del acuerdo.

El texto de la Ley Núm. 379 como su historial legislativo denotan que fue la intención del legislador el retener la naturaleza temporal de las estipulaciones o acuerdos sobre la duración de la hora de tomar alimentos entre el patrono y sus trabajadores. El elemento crucial es que se hará entre éstos, para beneficio

mutuo; y no como antes, que sólo se refería al beneficio del empleado. La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 83, antes citada, dispone en su parte pertinente lo siguiente:

“...Por consiguiente, es 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, **para beneficio mutuo** y sin que para ello sea necesaria la aprobación del Secretario... Con ello, se releva a dicho Departamento de la carga administrativa y fiscal que implica la investigación y terminación de cada solicitud... , y también se garantiza una mayor agilidad en toda determinación sobre las mismas, **sin menoscabo de las garantías de protección al trabajador...**” (Énfasis Suplido).

Del historial legislativo del Artículo 14 se puede apreciar que siempre ha habido una tendencia a flexibilizar en un grado menor o mayor la duración del período de tomar alimentos. Debemos destacar que también ha sido constante en la legislación el hecho de mantener algún control de parte de este Departamento, para asegurarse que estos acuerdos o estipulaciones ocurran sin menoscabo de las garantías mínimas, en este caso la salud de los trabajadores. (Véase lo dispuesto en la Ley Núm. 88 de 22 de junio de 1962, Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974, Ley Núm. 27 de 5 de mayo de 1976, Ley Núm. 41 de 17 de agosto de 1990 y la Ley Núm. 83 y en Pamblanco vs Unión, 90 DPR 712).

Sobre la materia, ha sido consistente la posición de este Departamento, al expresar en la Opinión de 24 de septiembre de 1990, lo siguiente:

“...**Es importante señalar que el derecho de los empleados a disfrutar de períodos de tomar alimentos, va dirigido a proteger su salud...**” (Énfasis Suplido) .

Correlativo a lo anterior, en la referida Opinión se alude a la doctrina de interpretación restrictiva que tenía este Departamento al autorizar los permisos de reducción del período de tomar los alimentos, obviamente, por razones de salud. Al respecto, expresa lo siguiente:

“...**Por lo tanto, la Ley Núm. 379 establece una política pública dirigida a desalentar su eliminación. Las solicitudes, estipulaciones y permisos para esos fines serán examinadas restrictivamente de manera que se proteja el bienestar y la seguridad del trabajador...**” (Subrayado Nuestro) .

Con la enmienda al Artículo 14 de la Ley Núm. 83, esta política pública de desalentar la reducción de la hora de tomar alimentos a la que alude la citada Opinión, ya no está vigente, excepto en situaciones en que se afecte la salud del trabajador y éste retire su consentimiento a lo estipulado por esa causa. Forzoso

Anticipamos que ello acarrearía las siguientes consecuencias: **Primero:** se alteraría la organización actual del disfrute de los periodos de alimentos para todos los oficiales de seguridad. Esto es así, pues el sólo hecho de que un oficial disfrute de un periodo de alimentos de una (1) hora, alteraría la rotación del oficial de seguridad a cargo del relevar a los demás. **Segundo:** la alteración de la rotación del relevo, ocasionaría que algunos empleados disfruten de su periodo de alimentos, luego de la sexta (6ta) hora consecutiva de trabajo, en detrimento de la salud del empleado y de la empresa, la cual estaría obligada al pago de una penalidad. **Tercero:** el disfrute de una hora para ingerir alimentos, reduciría la jornada de trabajo a siete (7) horas diarias, con la consecuencia inevitable de una reducción en los salarios de los oficiales de seguridad. **Cuarto:** podría hacer necesaria la contratación de personal adicional, para el único propósito de relevar los oficiales durante el periodo de alimentos, incrementando dramáticamente el costo de la operación. Sobre este particular, todos los oficiales de seguridad devengan salarios que fluctúan entre \$1,150.00-2,300.00 mensuales; los domingos y días feriados reciben paga a doble tiempo y los beneficios marginales provistos por el patrono equivalen a un cuarenta por ciento (40%) de su compensación anual.

De otra parte, debe tenerse en consideración, que por la propia naturaleza y funciones de los oficiales de seguridad, la propia ley reconoce que el periodo de alimentos para este tipo de empleados, puede ser reducido hasta un mínimo de veinte (20) minutos diariamente...

Ante estas circunstancias particulares, somos del criterio que el patrono puede válidamente establecer de antemano y como condición de empleo, un periodo de alimentos cuya duración sea de media (1/2) hora. De esta forma se garantiza al oficial de seguridad un periodo de alimentos, más beneficioso que el mínimo reconocido en ley y a su vez permanece inalterada la estructura organizativa que la empresa ha establecido para este tipo de empleados. Como hemos expuesto, dejar al arbitrio de cada empleado el decidir si su periodo de alimentos durará una hora o no, trastoca el esquema establecido; es detrimental a otros oficiales de seguridad y conlleva un riesgo potencial de reducción de la jornada laboral diaria.

En momentos en que nuestro país atraviesa una profunda crisis económica, donde el desempleo es su más cercana manifestación, el Estado debe adoptar medidas que promuevan el desarrollo económico sostenido, una mejor calidad de vida y elimine los obstáculos que amenazan nuestra competitividad con otros mercados.

es concluir que el trabajador no quedó desprovisto de la garantía de protección a su salud, que es el fin último y razón de ser del Artículo 14. Ese interés de elevada jerarquía no puede ceder a otros intereses, bajo el pretexto de flexibilizar las leyes laborales. De ahí que el legislador tuvo la intención de retener la naturaleza temporal de la estipulación, al dejar inalterada la parte de la Ley que indica que el trabajador podrá retirar su consentimiento a lo estipulado en el término de un año de ésta ser efectiva.

Al emitir esta Opinión, no podemos ignorar la norma de interpretación de la legislación laboral, que indica que las exclusiones de los derechos de los trabajadores deben ser claras, por ser esta legislación una de naturaleza remedial, Acevedo vs P.R. Sun Oil, 98 JTS 73.

Igualmente derecho tiene el patrono de retirar su aceptación a lo estipulado, cuando por conveniencia del negocio, como la situación que se nos presenta en esta consulta, sea necesario reestablecer, la duración de la hora de tomar alimento que establece la Ley o reevaluar la estipulación por razones que no sean arbitrarias, ilegales o irrazonables.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,

  
~~María M. Crespo González~~  
Procuradora del Trabajo