

7 de julio de 2003

**Consulta Núm. 15184, 15185 y 15186**

Nos referimos a su comunicación del 8 de mayo de 2003, la cual fue recibida en nuestra Oficina el 22 de mayo y lee como sigue:

**Consulta Núm. 15184**

*“Actualmente me desempeño como recepcionista/secretaria a tiempo completo en bufete de abogados en San Juan. Mi horario de trabajo es de 9:00 a.m.-6:00 p.m. La hora de almuerzo que me corresponde es de 1:00 p.m.-2:00 p.m.*

*¿Puede un patrono acortarle a un empleado su hora de tomar alimentos meramente para que le sirva café a una visita en la oficina habiendo otros empleados que pueden realizar esa tarea? Es decir, si el empleado desea disfrutar su hora de almuerzo completa y no le interesa que le paguen como “overtime” cualquier fracción de hora correspondiente a su hora de tomar alimentos que el patrono le obligase a trabajar (aunque sea, por ejemplo, de sólo 15 minutos), ¿puede el patrono exigirle al empleado que no salga de la oficina durante su hora de almuerzo, acortándole su hora de tomar alimentos e indicarle que se tiene que quedar en la oficina meramente porque exista la posibilidad de que la visita vaya a pedir café o de que pudiera surgir cualquier cosa cuando hay otros empleados en la oficina que pudieran realizar esa tarea?*

*¿Dónde está establecido que el patrono pueda obligar al empleado a hacer algo que no le corresponde hacer durante su hora de alimentos? Es de conocimiento general que el empleado tiene derecho por ley a disfrutar de su hora de almuerzo completa y hasta*

*donde tengo entendido, de no existir alguna estipulación por escrito al respecto, tal situación es contraria a las leyes establecidas.*

*He revisado la Ley 379 de 15 de mayo de 1948 que establece la jornada de trabajo en Puerto Rico y la información solicitada no surge de dicho documento ni de las enmiendas a la ley. Agradeceré me indiquen si existen leyes, decretos o reglamentos específicos que puedan aclarar esta consulta o si existe algún caso que pudiera haber sido resuelto por el Tribunal Supremo que pudiera aclarar esto.”*

Con relación a su inquietud de si un patrono puede reducirle a un empleado el período de tomar alimentos, el Artículo 15 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley de Horas y Días de Trabajo” dispone, entre otras cosas, en cuanto al período de alimentos lo siguiente:

“ . . .

Los períodos señalados para tomar alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una (1) 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 no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos, excepto para “croupier”, 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.

. . .”

La exposición de motivos de la Ley Núm. 83 contempló la posibilidad de que se estableciera un sistema de horario flexible únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono. Este sistema es una alternativa, voluntaria u opcional, al horario regular de trabajo. A través de éste, se permite que el

empleado adelante o atrase hasta un máximo de tres (3) horas la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Luego de esta enmienda, la jornada diaria de trabajo deberá terminarse consecutivamente; o sea, sin fraccionamiento, con la única interrupción del período determinado para tomar alimentos. Esto sin afectar la facultad del patrono para establecer y cambiar turnos de trabajo ni la cantidad de horas que el empleado debe trabajar.

La propia exposición de motivos de la Ley Núm. 83 establece claramente la intención del legislador, la cual transcribiremos a continuación en su parte pertinente:

“Desde el año 1935, nuestra legislación ha requerido un período para tomar alimentos de una hora de duración. Reconociendo los cambios habidos en la disponibilidad de los alimentos cerca del lugar de empleo, los patrones de consumo y la naturaleza de la mayoría de los empleos, en el año 1948 se autorizó la reducción de dicho período, cuando fuese conveniente para el empleado, mediante acuerdo entre éste y el patrono, y con la aprobación del Comisionado del Trabajo.

Como resultado de lo anterior, la disposición de que la reducción tiene que ser sólo por “conveniencia” del empleado y que, adicionalmente, se requiera la aprobación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, refleja una versión irrealista y anacrónica, que sólo aumenta los trámites y la gestión gubernamental.

**Esta medida tiene también el propósito de enmendar la Sección 14 de la Ley Núm. 379, que regula el período de tomar alimentos para permitir la reducción de los períodos de alimentos, hasta un mínimo de treinta (30) minutos, por acuerdo mutuo entre el patrono y el empleado, para beneficio mutuo, y sin la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Además, un período menor de veinte (20) minutos puede ser suficiente bajo condiciones especiales, pero sólo en el caso de guardianes de seguridad, “Croupiers”, enfermeros y enfermeras.**

Recientemente, el Tribunal Supremo dictaminó mediante sentencia que, a los fines de emitir permiso sobre reducción de períodos de alimentos que tengan plena validez, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos debe realizar una investigación de cada caso y cerciorarse de que la reducción para beneficio del empleado.

Esta enmienda es necesaria, en primer lugar, porque el historial de la legislación demuestra la intención de flexibilizar los procedimientos y permitir la reducción del período de alimentos. En segundo término, también es necesaria la enmienda porque 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 del período de alimentos que se somete a la consideración del Secretario.

Por otro lado, si se investigara cada solicitud individualmente por cada empleado involucrado, 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, y por razón de las innumerables solicitudes que se presentan a diario.

La experiencia es el mejor maestro. Al presente, no existen razones de política pública que justifiquen que se tenga que obtener la aprobación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para legitimar el acuerdo entre las partes para reducir el período de tomar alimentos.

**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 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Con ello, se releva a dicho Departamento de la carga administrativa y fiscal que implica la investigación y determinación de cada solicitud de reducción del período de alimentos, y también se garantiza una mayor agilidad en toda determinación sobre las mismas, sin menoscabo de las garantías de protección al trabajador.” (Énfasis nuestro.)**

Tal como lo expresa la intención del legislador, se enmendó la Ley Núm. 379 para permitir que tanto los empleados como los patronos pudieran realizar acuerdos voluntarios y para mutuo beneficio.

Con relación a su duda de sí puede un patrono exigirle a un empleado que no salga de la oficina durante su hora de almuerzo, el Artículo IV del “Reglamento para Regular el Disfrute del Período de Tomar Alimentos, Compensación y la Expedición de Permisos para su Reducción” establece lo siguiente:

“Artículo IV- Disfrute de los períodos destinados para tomar alimentos

**Todo patrono deberá conceder a los empleados 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. En igual forma, deberá conceder los períodos de tomar alimentos no menores de una hora que correspondan cuando se realiza trabajo fuera de la jornada regular.

El período de tomar alimentos que debe conceder el patrono dentro de la jornada regular de trabajo se tendrá que comenzar a disfrutar no antes de concluida la tercera hora, ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva. En ningún momento se le podrá requerir o permitir a los empleados trabajar durante más de cinco horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse. A los fines de determinar el momento durante la jornada regular de trabajo y fuera de dicha jornada en que se debe conceder a los trabajadores los períodos de tomar alimentos, se contarán todas las horas trabajadas dentro y fuera de la jornada regular. En el total de horas trabajadas, regulares y extraordinarias, el trabajador no podrá trabajar más de cinco horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para tomar alimentos.

**Se entenderá que el empleado ha disfrutado del período de tomar alimentos cuando ha hecho uso libremente de dicho período, sin**

**que durante el mismo tenga que prestar atención aunque sea mínima, a las obligaciones de su cargo.” (Énfasis nuestro.)**

Tomando en cuenta lo expresado en el Reglamento, un patrono no puede exigirle al empleado que no salga de la oficina durante su hora de almuerzo, ya que no éste no podría utilizar este tiempo con libertad. De hacerlo, el patrono estaría violando la ley.

### **Consulta Núm. 15185**

*“Actualmente me desempeño como recepcionista/secretaria a tiempo completo en un bufete de abogados en San Juan. Quisiera me aclararan una duda con relación a la Ley de Salario Mínimo (Ley 180 de 27 de julio de 1998) y el Decreto Mandatorio #90 (Tercera Revisión aplicable a la Industria de Servicios Profesionales).*

*La Ley 180 establece en su Artículo 17 lo siguiente:*

*“(a) . . . se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio que esté en conflicto con las disposiciones de esta Ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.” (énfasis suplido)*

*“(b) Toda disposición de un reglamento y decreto mandatorio . . . que estuviese vigente a la fecha de esta Ley, continuará en vigor hasta que sea revisado o derogado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, a tenor con las disposiciones de esta Ley. . .”*

*El Decreto Mandatorio #90 (Tercera Revisión, año 1993), en sus Artículos IV y V respectivamente establece 16 días laborables anuales por concepto de licencia por enfermedad (en ambos casos cuando el empleado trabaje 100 horas o más mensualmente).*

*Mi duda consiste en si la Ley 180 antes mencionada (la cual es posterior al Decreto Mandatorio #90) que establece en su Artículo 6(a) 15 días laborables anuales de vacaciones y 12 días laborables anuales por enfermedad sustituye los días que anteriormente habían sido establecidos en el año 1993 bajo el Decreto Mandatorio #90.*

*¿Existe actualmente alguna revisión relativa al Decreto Mandatorio #90? He revisado el “web site” del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y no surge allí que exista alguna otra revisión que no sea la antes mencionada.”*

Su duda está relacionada sobre si a usted le aplica la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, o el Decreto Mandatorio Núm. 90 en cuanto a los días que tiene derecho a la licencia por enfermedad o de vacaciones.

Nuestra Oficina reiteradamente ha aclarado en varias ocasiones el alcance y la aplicación de la Ley Núm. 180 con relación a los decretos mandatorios. Esta Ley aplica a todos los empleados del sector privado, excluyendo a los administradores, profesionales y ejecutivos; los viajantes vendedores y los vendedores de automóviles, entre otros.

La Ley Núm. 180 establece que todo empleado del sector privado, con ciertas excepciones dispuestas en esta ley, tendrán derecho a acumular uno y un cuarto (1 1/4) y un (1) día al mes, siempre y cuando no laboren menos de ciento quince (115) al mes. La misma tuvo el propósito de uniformar los beneficios a los cuales tienen derecho los empleados privados. Esta fijó el salario mínimo, las disposiciones sobre vacaciones y enfermedad, de modo que operará de forma uniforme para todos los empleados.

En cuanto al máximo de licencia de vacaciones que puede acumular un empleado del sector de servicios profesionales depende del momento en que

comenzó a laborar. La Ley Núm. 180 dispone que si el empleado comenzó a laborar con su patrono luego del 1 de agosto de 1995, le aplicará la Ley Núm. 180. Por el contrario, le aplicaría el DM 90 sí ya laboraba antes del 1 de agosto de 1998.

### **Consulta Núm. 15186**

*Actualmente me desempeño como recepcionista/secretaria a tiempo completo en un bufete de abogados en San Juan. Entrego una hoja de asistencia semanal y el salario se paga quincenal. Entiendo que el patrono tiene la información correspondiente a tiempo para poder realizar el pago de horas extra en un período de tiempo razonable.*

*¿Existe un término específico para el pago de tiempo extra? O sea, puede un patrono decirle al empleado “el overtime’ te lo vamos a pagar el mes próximo”. Yo entendía que el patrono tenía la potestad de pagar el “overtime” en la misma quincena o en la quincena siguiente al período específico en que se trabajó tiempo extra pero me parece a mí que 30 días o más luego de haberlo trabajado no es razonable.*

*Quisiera saber si el patrono está en lo correcto al establecer que el pago de horas extra se puede realizar un mes o más de un mes después de que el empleado haya trabajado las horas extra correspondientes a un período de nómina en específico. He revisado la Ley 379 de 15 de mayo de 1948 que establece la jornada de trabajo en Puerto Rico y la información solicitada no surge de dicho documento ni de las enmiendas a la ley. Agradeceré me indiquen si existen leyes, decretos o reglamentos específicos que puedan aclarar esta consulta o si existe algún caso que pudiera haber sido resuelto por el Tribunal Supremo que pudiera aclarar tal situación.”*

Con relación al momento y manera de realizar el pago del sueldo a un empleado, la Sección 3 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente:

“Sección 3-

**El total de los salarios debidos a un obrero o empleado se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, a intervalos que no excederán de hasta quince (15) días.** Cuando un obrero o empleado sea retirado o tenga que retirarse del trabajo durante cualquier día de la semana, será obligación del patrono hacerle efectivo el importe del número de días trabajados, no más tarde del próximo día oficial de pago. Todo pago de salario hecho a un obrero o empleado por el patrono mediante mercancías o en otra forma que no sea moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheques, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, será nulo.” (Énfasis nuestro.)

Las horas extras son parte de “los salarios debidos a un obrero o empleado”, por lo que el patrono tiene la obligación de pagarle al empleado con intervalos no mayores de quince (15) días.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,

Lcda. Grissell Rodríguez Padua  
Procuradora del Trabajo

ep/LVGT