



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

15 de agosto de 2018

CONSULTA NÚMERO: 15834
ASUNTO: PERIODO PARA TOMAR ALIMENTOS

Nos referimos a su consulta en relación al disfrute del periodo para tomar alimentos de conformidad con la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como "*Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico*" (en adelante, Ley 379-1948) y el Reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 9017 de 4 de abril de 2018, "*Reglamento para administrar la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como 'Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico'*" (en adelante, Reglamento).

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que administra. Conforme dispone el Artículo II de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH, esta Oficina tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales a fin de orientar al público en general. Es bajo esta facultad que emitimos la presente consulta.

En su comunicación cita expresamente el Artículo 11 de la Ley 379-1948, 29 LPRA sec. 283, y nos solicita determinemos si las interpretaciones que incluye son correctas. A continuación, transcribiremos literalmente las aseveraciones interpretativas enumeradas

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO



en su consulta, seguidas de nuestras contestaciones a las mismas basadas en las disposiciones del Artículo 11 de la Ley 379-1948, supra, y su Reglamento.

1. *Los empleados no exentos tienen derecho a un periodo de alimentos de una hora sin paga.*

CONTESTACIÓN: Según establece el Artículo XI del Reglamento, “[t]odo patrono debe conceder a los empleados un periodo destinado a tomar alimentos dentro de la jornada regular de trabajo que de ordinario no será menor de una (1) hora”. El inciso 14 del Artículo V del Reglamento, al definir periodo para tomar alimentos, menciona que durante este “un empleado interrumpe los servicios que le presta a su patrono para usar libremente dicho tiempo sin tener que prestar atención, aunque sea mínima, a las obligaciones de su cargo”. Es decir, si como cuestión de hecho un empleado está relevado de todos sus deberes durante este periodo, el mismo no se considera tiempo trabajado y, por lo tanto, el patrono no está obligado a compensarlo.

2. *A un empleado no se le puede requerir trabajar más de cinco horas consecutivas sin haber disfrutado de su periodo de alimentos.*

CONTESTACIÓN: De ordinario, si un patrono requiere o permite que un empleado trabaje por un periodo mayor de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo para tomar alimentos, tiene que pagarle al empleado la penalidad aplicable por el tiempo que hubiera disfrutado del periodo de descanso correspondiente. No obstante, este periodo para tomar alimentos puede ser obviado, sin necesidad de acuerdo entre las partes y sin que corresponda pago por penalidad, cuando el total de horas trabajadas por el empleado no exceda de seis (6). Véase, Artículo XI del Reglamento.

3. *El periodo de alimentos comenzará a partir del comienzo de la tercera hora y antes del comienzo de la sexta hora, después de que el empleado haya comenzado su turno de trabajo.*

CONTESTACIÓN: El Artículo 11 de la Ley 379-1948, supra, dispone que el “periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva”. Es decir, deberá iniciar entre el comienzo de la tercera y hasta el comienzo de la sexta hora de trabajo consecutiva. Al tratarse de horas de trabajo consecutivas, generalmente se computan desde el comienzo de la jornada de trabajo diaria si no han habido interrupciones significativas.

4. *El segundo periodo de tomar alimentos aplica cuando el empleado no exento labora tiempo extra en exceso de 10 horas en el día de trabajo. Si (i) el tiempo extra no excede de 12 horas, y (ii) el empleado tomó su primer*

periodo de tomar alimentos, éste puede acordar con su patrono renunciar al segundo periodo de alimentos.

CONTESTACIÓN: El Artículo XI del Reglamento dispone que cuando un empleado labora una jornada de más de diez (10) horas en un día, el patrono tiene que proporcionar un segundo periodo para tomar alimentos que, de ordinario, no será menor de una hora. Este segundo periodo puede ser obviado "sin necesidad de acuerdo entre las partes y sin que corresponda pago por compensación extraordinaria [i] cuando el total de horas trabajadas por el empleado no exceda de doce (12) horas y [ii] este haya disfrutado de su primer periodo para tomar alimentos". *Íd.* Es decir, como excepción, cuando se cumplen estos dos criterios, ni la Ley 379-1948 ni su Reglamento exigen que exista acuerdo entre las partes para obviar el segundo periodo para tomar alimentos.

5. *Si la jornada diaria de trabajo es de seis horas o menos, el periodo de alimentos se puede obviar.*

CONTESTACIÓN: Como mencionamos en nuestra contestación a la aseveración número dos (2) de esta Consulta, el periodo para tomar alimentos puede ser obviado, sin necesidad de acuerdo entre las partes y sin que corresponda pago por penalidad, cuando el total de horas trabajadas por el empleado en el día no exceda de seis (6).

6. *Empleados reclutados antes del 26 de enero de 2017*
 - a. *Si al empleado se le requiere trabajar durante su periodo de alimentos o lo toma fuera del marco de tiempo dispuesto por ley (entiéndase, antes de comenzar la tercera hora o después de concluir la quinta hora), el empleado tiene derecho a que se le pague doble su tasa regular por el periodo de almuerzo no disfrutado o la fracción de tiempo que no haya disfrutado.*
 - b. *El empleado tiene un periodo de prescripción de 3 años para hacer una reclamación y puede reclamar retroactivamente hasta 3 años hacia atrás.*
7. *Empleados reclutados después del 26 de enero de 2017*
 - a. *Si al empleado se le requiere trabajar durante su periodo de alimentos o lo toma fuera del marco de tiempo dispuesto por ley (entiéndase, antes de comenzar la tercera hora o después de concluir la quinta hora), el empleado tiene derecho a que se le pague a tiempo y medio su tasa regular por el periodo de almuerzo no disfrutado o la fracción de tiempo que no haya disfrutado.*
 - b. *El empleado tiene un periodo de prescripción de 1 año para hacer una reclamación y puede reclamar retroactivamente hasta 3 años hacia atrás.*

CONTESTACIÓN: El Artículo 11 de la Ley 379-1948, supra, dispone que:

El patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar por dicho periodo o fracción del mismo un tipo de salario igual a tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares, disponiéndose que los empleados con derecho a pago de un tipo superior al tiempo y medio previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", preservarán el mismo.

Es decir, los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 tienen derecho a ser compensados por el trabajo realizado durante el periodo destinado para tomar alimentos a un tipo de salario igual a tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares. Por otro lado, los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, a los cuales les apliquen las disposiciones de la Ley 379-1948, deben ser compensados a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares de conformidad con lo que disponía esta ley antes de las enmiendas introducidas por la Ley 4-2017, "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*" (en adelante, Ley 4-2017).

En cuanto a las reclamaciones salariales al amparo de la Ley 379-1948, el periodo prescriptivo aplicable es el establecido en el Artículo 12 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, "*Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*", 29 LPRA sec. 250j.¹ Este Artículo dispone, en lo pertinente, que las acciones en reclamación de salarios prescriben al transcurso de un (1) año desde que el empleado cesó su empleo con el patrono.

No obstante, "[l]as reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha en que se aprueba la 'Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral', quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor". Artículo 12 de la Ley Núm. 180, supra. Por lo tanto, **la fecha de contratación del empleado no es lo determinante para identificar el periodo prescriptivo aplicable.** Al respecto, hemos interpretado que **el periodo prescriptivo aplicable dependerá de la fecha en la que surge la causa de acción.** Por ejemplo, un empleado contratado antes del 26 de enero de 2017, al cual le surja una causa de acción para entablar una reclamación salarial en agosto de 2018, estará sujeto al término prescriptivo de un año. Para una discusión detallada sobre el cómputo de este periodo prescriptivo, véase la Consulta de la Procuradora del Trabajo Núm. 15832 de 23 de julio de 2018.

Por otro lado, al igual que antes de la aprobación de la Ley 4-2017, en todo caso las reclamaciones salariales podrán incluir hasta tres (3) años anteriores al momento en el que

¹ Véase, la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 de 21 de mayo de 2000, la cual enmendó la Ley Núm. 180, supra, en donde se explica que: "[. . .] la Asamblea Legislativa de Puerto Rico desea aclarar que para la tramitación de cualquier acción que pueda tener un empleado contra su patrono en reclamación de todos los salarios, horas extras, licencia por vacaciones y enfermedad, penalidad por trabajar el período de tomar alimentos y otros a que pudiera tener derecho por su labor sin importar su origen, se regirá por el término prescriptivo establecido en el referido Artículo 12 de la Ley Núm. 180".

se establezca la acción judicial o la fecha de la cesantía, según aplique. Véase, Artículo 12 de la Ley Núm. 180, supra.

8. *Si el empleado toma su periodo después de concluida la quinta hora por una fracción de tiempo más tarde (i.e., a partir de la sexta hora), el patrono viene obligado a pagar la penalidad por la fracción de tiempo que salió más tarde a almorzar y no está obligado a pagar la hora completa de almuerzo.*

Lo anterior no aplicaría si el empleado sale a almorzar luego de concluida la sexta hora, en cuyo caso el empleado tendría derecho a que se le pague la hora completa por concepto del periodo de alimentos aunque lo haya disfrutado.

CONTESTACIÓN: El Artículo 11 de la Ley 379-1948, supra, dispone que: “[e]l periodo destinado a tomar los alimentos **deberá comenzar** a disfrutarse no antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva”. (énfasis suplido). Por lo tanto, no hay una obligación estatutaria de pagar la penalidad si el empleado **comenzó** a disfrutar el periodo para tomar alimentos en cualquier momento dentro del periodo provisto por ley. Por ejemplo, un empleado que inicie su jornada a las 8:00 a. m. puede comenzar a disfrutar su periodo de tomar alimentos en cualquier momento entre las 10:00 a. m. y la 1:00 p. m. sin que conlleve el pago de penalidad,

No obstante, si comienza a disfrutarlo **en cualquier momento después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva**, el patrono estará obligado a compensar la penalidad aplicable **por la duración completa** del periodo para tomar alimentos que corresponda.

9. *Siempre que el empleado tome su periodo de alimentos a partir del inicio de la tercera hora y antes de que comience la sexta hora, el patrono puede asignarle horarios diferentes de almuerzo durante la misma semana de trabajo.*

CONTESTACIÓN: Nada en la Ley 379-1948 ni su Reglamento impide que el patrono asigne horarios diferentes para disfrutar el periodo para tomar alimentos durante la misma semana de trabajo, siempre que se cumpla con el intervalo para comenzar a disfrutar el periodo provisto por ley. No obstante, el patrono deberá cumplir con las disposiciones relativas a la notificación de la jornada regular de trabajo de conformidad con el Artículo 11 de la Ley 379-1948, supra, y el Artículo VII del Reglamento.

- 
10. *El patrono puede solicitarle al empleado que salga al periodo de alimentos en un horario distinto al asignado, para atender necesidades operacionales del negocio, siempre que el empleado tome su periodo de alimentos a partir del inicio de la tercera hora y antes de que comience la sexta hora.*

CONTESTACIÓN: El Artículo 11 de la Ley 379-1948, supra, requiere que los patronos **notifiquen por escrito** a sus empleados la cantidad de horas de trabajo que se exige diariamente, el horario de trabajo, y **la hora en que empieza y termina el periodo para tomar alimentos** dentro de la jornada regular. A esos efectos, el Artículo VII del Reglamento establece que la notificación deberá realizarse según las disposiciones del Artículo VI del Reglamento, excepto por el requisito de notificar a todos los empleados con cinco (5) días calendario de antelación que se establece para la notificación de cambio del comienzo de la semana de trabajo.

Según las disposiciones aplicables del Artículo VI del Reglamento, el patrono cumple con el requisito de notificación escrita “mediante la colocación de un aviso en un área de congregación común al que todos los empleados tengan libre y fácil acceso en todo momento o en un tablón de anuncios destinado a esos propósitos” o cuando notifica “de forma electrónica a través de correo electrónico, mensajes de texto a teléfonos celulares, o algún mecanismo análogo”. No obstante, en aras de hacer valer el espíritu de flexibilidad laboral incorporado mediante la Ley 4-2017, **no existe un requisito adicional de anticipación temporal específica.**

Ahora bien, con el propósito de fomentar certeza en las relaciones laborales y promover la paz en el taller de trabajo, exhortamos en la medida de lo posible a respetar los horarios notificados inicialmente de manera que los trabajadores conozcan de antemano el periodo disponible para tomar alimentos. Recomendamos ejercer prudencia y reservar las modificaciones para situaciones genuinamente necesarias.

Cordialmente,



Naihomy Álamo Rivera
Procuradora del Trabajo