



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

11 de junio de 1999

Re: Consulta Núm. 14642

Nos referimos a su consulta en relación con los períodos de descanso que habitualmente se conceden a los empleados. Su consulta específica es la siguiente:

Me interesa conocer lo referente a los horarios y descansos establecidos por ley para la industria de manufactura de muebles.

Deseo conocer si existen los descansos entre hora de entrada y el descanso para almorzar. Y si es obligatorio el descanso entre la entrada P.M. y la hora de salir.

El Decreto Mandatorio Núm. 25, aplicable a la Industria de Madera y sus Productos; de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal; y de Productos de Paja, Pelo, y Productos Relacionados, no contiene ninguna disposición que requiera que se concedan tales períodos de descanso. Tampoco lo requieren la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico; ni la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Ley de Horas y Días de Trabajo; ni la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo. En lo que respecta a la interrogante planteada, este Departamento se rige por el Reglamento 785, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), cuya Sección 785.18 dispone textualmente lo siguiente:

“Section 785.18 - REST

Rest periods of short duration, running from 5 minutes to about 20 minutes, are common in industry. They promote the efficiency of the employee and are customarily paid for as working time. They must be counted as hours worked. Compensable time of rest periods may not be offset against other working time such as compensable waiting time or on-call time. (Mitchell v. Greinetz, 235 F. 2d 621, 13 W.H. Cases 3 (C.A. 10, 1956); Ballard v. Consolidated Steel Corp., Ltd., 61 F. Supp. 996 (S.D. Cal. 1945))”

En resumen, la legislación protectora del trabajo no requiere los referidos períodos de descanso, pero es común que se le concedan a los empleados, y en aquellos casos en que éstos se conceden tales períodos se consideran tiempo trabajado y por lo tanto son compensables.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Maria C. Marina Durán  
Procuradora de Trabajo