



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

7 de septiembre de 1999

Re: Consulta Núm. 14680

Nos referimos a su consulta en relación con el período de tomar alimentos que dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Su consulta específica es la siguiente:

Soy Gerente de Personal de una empresa que se dedica a la venta al detal y tenemos la siguiente interrogante:

Nuestra empresa tiene una jornada de trabajo donde los turnos son: de 10:00 pm a 3:00 am y 4:00 am a 7:00 am. Durante dicha jornada de trabajo los empleados disfrutan su hora de almuerzo dentro de las facilidades de la Compañía. Esto por motivos de seguridad para que los empleados y la Corporación eviten cualquier riesgo a la vida y propiedad.

Los empleados tienen dentro de la compañía, las facilidades para usar microondas, nevera, televisor, etc., las cuáles le facilita el que puedan disfrutar de su hora de almuerzo cómodos y seguros.

En la compañía existe una puerta de emergencia, la cual está conectada a un servicio de seguridad de la policía y a la compañía en Estados Unidos, pues en cualquier emergencia se puede utilizar. También el Supervisor del turno tiene llave de las puertas comunes y principales, de salida donde se realiza el trabajo.

Entendemos que dada la situación de que los empleados disfrutan la hora de almuerzo en descanso dentro de las facilidades de la compañía, no estamos obligados a pagar dicha hora como pago adicional.

Favor de aclarar sin [sic] con esta situación se están violando las disposiciones de la [L]ey 379 y cuál es la posición del Departamento del Trabajo con relación a esta situación.

Las directrices a seguir en lo que respecta al período de tomar alimentos se consignan en el "Reglamento para Regular el Disfrute del Período de Tomar Alimentos, Compensación y la Expedición de Permisos para su Reducción", promulgado por el Secretario de Trabajo y Recursos Humanos el 27 de agosto de 1990 al amparo de la Ley Núm. 41 de 17 de agosto de 1990, la cual enmendó la Ley Núm. 379, *supra*. Según lo dispone el Artículo IV de dicho reglamento, "[s]e 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."

También es pertinente a su consulta el Reglamento 785, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), cuya Sección 785.19 dispone textualmente lo siguiente:

"(a) Bona fide meal periods. Bona fide meal periods are not worktime. Bona fide meal periods do not include coffee breaks or time for snacks. These are rest periods. The employee must be completely relieved from duty for the purpose of eating regular meals. Ordinarily 30 minutes or more is long enough for a bona fide meal period. A shorter period may be long enough under special conditions. The employee is not relieved if he is required to perform any duties, whether active or inactive, while eating. For example, an office employee who is required to eat at his desk or a factory worker who is required to be at his machine is working while eating. [citas omitidas]

(b) Where no permission to leave premises. It is not necessary that an employee be permitted to leave the premises if he is otherwise completely freed from duties during the meal period."

En resumen, si como cuestión de hecho los empleados están relevados de todos sus deberes durante el período de tomar alimentos, dicho período no se considerará tiempo trabajado y como tal el patrono no vendría obligado a pagar por el mismo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo