



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

5 de septiembre de 2000

Re: Consulta Núm. 14804

Nos referimos a su consulta en relación con los períodos de descanso conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

Tenemos un cliente el cual opera en la industria de venta al detal. Este tiene un horario de 8:30 a.m. a 12 m. y de 12:30 p.m. a 5:00 p.m.[,] ya que existe un acuerdo entre patrono y empleados para reducir el período de tomar alimentos a ½ hora.

El patrono está confrontando problemas con sus empleados ya que éstos, **de forma no autorizada**, están tomando un "coffee break" diariamente alrededor de las 3:00 p.m., lo que está afectando el funcionamiento de la empresa.

Deseamos consultarle, si es posible, que este patrono decrete un "coffee break" **compulsorio** de 3:00 p.m. a 3:15 p.m. en el cual los empleados tengan que ponchar al comienzo de dicho período para que la hora de salida sea a las 5:15 p.m. en vez de las 5:00 p.m.

Es importante notar que la jornada de trabajo de estos empleados comienza a las 8:30 a.m. y que salir a las 5:00 p.m. todavía la hora de salida sigue estando dentro del período de 8 horas de su jornada diaria.

La regla general es que el patrono viene obligado a compensar al empleado por todas las horas, incluyendo fracciones de horas, que se le requiera al empleado permanecer en el lugar de trabajo. En cuanto a períodos de descanso, tanto el Departamento como los tribunales se guían por las disposiciones del Reglamento 785, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), específicamente la Sección 785.18, que lee como sigue:

"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))"
[Subrayado nuestro]

Conforme a lo anterior, el indicado período de descanso tiene que contarse como tiempo trabajado. Contrario a lo que usted indica, por lo tanto, de extenderse la hora de salida a las 5:15 p.m., los empleados estarían trabajando 8¼ horas, no 8 horas. En tal caso, naturalmente, el patrono vendría obligado a pagar los 15 minutos adicionales como horas extras.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo