



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

1 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14875

Nos referimos a su comunicación de 14 de marzo de 2001, en la cual nos presenta dos (2) interrogantes. La primera expresa la siguiente interrogante:

"Varios clientes de nuestra oficina nos han consultado sobre si el "coffee break" es obligatorio o no. Hemos sido informados que en la Industria de la Construcción el mismo es obligatorio, pero deseamos nos orienten cómo se rigen a las demás industrias en la empresa privada".

Es correcto que en la Industria de la Construcción, la norma de derecho es que los períodos de descanso o de merienda conocido como "coffee break", son mandatorios. Al respecto, el Decreto Mandatorio Núm. 11, que conjuntamente con el Decreto Mandatorio Núm. 44 son aplicables a la Industria de la Construcción, en el Artículo VII sobre Condiciones de Trabajo, dispone lo siguiente:

"B- Período para Tomar Merienda - Después de las primeras dos horas de trabajo, el patrono viene obligado a concederle por lo menos quince (15) minutos libres al empleado para que éste tome una merienda, cuyos 15 minutos se considerarán como trabajados para todos los efectos." (Subrayado Nuestro).

En cuanto a las demás empresas las leyes protectoras del trabajo no establece como obligatorio el conceder estos períodos de descanso a los trabajadores.

Ahora bien, en lo que respecta la concesión de este beneficio marginal y su disfrute, este Departamento se rige por lo dispuesto en la Sección 785.18, Título 29 del Código Federal, (CFR), que dispone 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..."

Por tanto, aunque es correcto que las leyes no requiere al patrono la obligación de conceder este período de descanso, excepto en la industria de la construcción, es uso y costumbre que ese período se le otorgue a los empleados por el fin que persigue. En los casos en que se concede, se considera tiempo trabajado, por lo que los períodos de descanso son compensables, incluyendo en la Industria de la Construcción.

* En cuanto a su segunda interrogante, la misma expresa:

"Además, deseamos nos aclaren cuáles son los requisitos para la acumulación de días de vacaciones regulares y de enfermedad en el caso de la Industria de la Construcción."

En lo que respecta a la acumulación de licencias de vacaciones y de licencia por enfermedad, el Artículo 6 inciso (a) de la Ley Núm. 180, dispone:

"Todos los trabajadores en Puerto Rico... acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

Al aplicar esta disposición legal, es preciso atenerse también a lo que dispone los incisos (b) y (c) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180, que leen como sigue:


"(b) Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes." (Subrayado Nuestro)

(c) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasas de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley:" (Subrayado Nuestro)

El beneficio que concede el Artículo IV del Decreto Mandatorio Núm. 44 es menor que los que dispone la Ley. Concede doce (12) días al año de licencia de vacaciones, con ciento treinta (130) horas o más de labor mensual rendida; y seis (6) días al mes de licencia por enfermedad, con ciento treinta (130) horas o más de labor mensual rendida. Estos beneficios continuarán aplicando a los trabajadores cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 44, mientras no sea derogado o revisado en cuanto a estos aspectos. El Decreto Mandatorio Núm. 44 vigente es el revisado en 1994. Se acompaña copia de los Decretos Mandatorios Núm. 44 y Núm. 11.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


~~María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo

Anejo