



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

14 de febrero de 2000

**Re: Consulta Núm. 14726**

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, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Sus preguntas específicas son las que reproducimos a continuación, seguidas de nuestras respuestas a las mismas:

A continuación dudas en el pago de nómina de empleados:

1. Empleado trabaja corrido el siguiente horario:  
L 7:30 - 12:31 = 5.01 [5.01666] horas  
1:30 - 3:45 = 2.15 [2.25 ó 2¼] horas

Este empleado se pasó de la 5ta. hora por un minuto.  
¿Corresponde pagarle 1 hora completa por haberse pasado de la 5ta. hora? ¿Se paga .25 horas o no corresponde pago?  
Necesitamos saber en forma detallada qu[é] establece la ley.

2. Empleado trabaja el siguiente horario:  
10:30 - 5:00 = 6.30 [6.5] horas = 6½

[¿]Tengo que pagarle 1.30 [1.5] hrs. por exceso de la 5ta. hora o le pago solamente 1 hr. doble por el exceso de la 5ta[?]

En lo que respecta al período de tomar alimentos, la parte pertinente del Artículo 15 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone textualmente lo siguiente:

El período destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluída la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse.

Nótese que la ley taxativamente dispone que el período de tomar alimentos tiene que comenzar a disfrutarse "no antes de concluída la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva", es decir, no se concede ningún margen de desviación.

En el primer caso hipotético que nos refiere, el empleado no comenzó a disfrutar su período de tomar alimentos hasta que había comenzado la sexta hora de trabajo consecutiva. En tal caso, el patrono no cumplió con la obligación que le impone la ley de conceder el período de tomar alimentos dentro de los parámetros dispuestos por el Artículo 15. Cuando esto ocurre, el mismo artículo dispone lo siguiente:

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el período destinado para tomar alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho período o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En aquellos casos en que de acuerdo a las disposiciones de este artículo el período sea menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar dicho tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si emplea o permite que un empleado trabaje durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.

Por otro lado, debemos tomar en consideración que en el caso hipotético que se nos plantea el empleado comenzó a disfrutar su período de tomar alimentos con escasamente un minuto de retraso. Cuando se trata de períodos de tiempo tan cortos, existe la posibilidad de que el empleado ya hubiese interrumpido sus labores para comenzar su período de tomar alimentos y el minuto hubiese transcurrido mientras éste se lavaba las manos o esperaba en fila para timbrar su tarjeta de tiempo. La regla a seguir en tales casos es la que dispone el Reglamento 785, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), cuya parte pertinente reproducimos a continuación:

**"Section 785.47 - WHERE RECORDS SHOW INSUBSTANTIAL OR INSIGNIFICANT PERIODS OF TIME**

In recording working time under the [Fair Labor Standards] [A]ct, insubstantial or insignificant periods of time beyond the scheduled working hours, which cannot as a practical matter be precisely recorded for payroll

purposes, may be disregarded. The courts have held that such trifles are de minimis. (Anderson v. Mt. Clemens Pottery Co., 328 U.S. 680 (1946).) This rule applies only where there are uncertain and indefinite periods of time involved of a few seconds or minutes duration, and where the failure to count such time is due to considerations justified by industrial realities. An employer may not arbitrarily fail to count as hours worked any part, however small, of the employee's fixed or regular working time or practically ascertainable periods of time he is regularly required to spend on duties assigned to him. See Glenn L. Martin Nebraska Co. v. Culkun, 197 F. 2d 981, 987 (C.A. 8, 1952), cert. denied, 344 U.S. 866 (1952), holding that working time amounting to \$1 of additional compensation a week is "not a trivial matter to a workingman," and was not de minimis; Addison v. Huron Stevedoring Corp., 204 F. 2d 88, 95 (C.A. 2, 1953), cert. denied 346 U.S. 877, holding that 'To disregard workweeks for which less than a dollar is due will produce capricious and unfair results.' Hawkins v. E.I. du Pont de Nemours & Co., 12 W.H. Cases 448, 27 Labor Cases, para. 69, 094 (E.D. Va., 1955), holding that 10 minutes is not de minimis."

Conforme a las citadas disposiciones de la Ley Núm. 379, *supra*, y refiriéndonos al segundo caso hipotético de su consulta, si al empleado no se le permitió disfrutar su período de tomar alimentos dentro de los parámetros que dispone la ley, el patrono vendrá obligado a pagarle al empleado una hora a doble tiempo, presumiendo que no exista un acuerdo para reducir el período de tomar alimentos a menos de una hora. Es pertinente señalar que el propio Artículo 15 dispone que el período de tomar alimentos puede reducirse a menos de una hora "por razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos". Por vía de excepción, si el período de tomar alimentos se ha reducido a media hora y el empleado no comenzó a disfrutarlo hasta después de comenzada la sexta hora, el patrono sólo vendrá a obligado a pagarle media hora a doble tiempo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo