



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

16 de junio de 1999

**Re: Consulta Núm. 14640**

Nos referimos a su consulta en relación con el período de tomar alimentos conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

Con el propósito de pedirle, muy respetuosamente, una contestación a la consulta que aquí se le hace, hago referencia al caso de Pamblanco vs. Union Carbide, 1964, 90 DPR 712. En este caso, nuestro Tribunal Supremo resolvió que dicho período no constituye una hora extra y que un obrero que trabaja durante la hora destinada para tomar alimentos (en este caso la hora de almuerzo) tiene derecho a recibir doble compensación por trabajar dicha hora, independientemente de la obligación del patrono de pagar doble compensación por cualquier hora trabajada en exceso de la jornada de ocho horas en ese día.

Dicho de otra manera, el derecho a paga doble por el trabajo realizado en el período de alimentos es independiente del derecho a recibir paga extraordinaria por el trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en ese día. Véase Salgado vs. Tribunal Superior, 1965, 92 DPR 367.

Permítame ofrecer un ejemplo de lo que quiero decir: Juan del Pueblo entró a las 8:00 a.m. y trabajó hasta las 5:00 p.m. Trabajó nueve (9) horas corridas. Se suponía que disfrutaba de su período para tomar alimentos desde las 12:00 p.m. [sic] hasta la 1:00 p.m. En este día no resultó así; más bien, trabajó nueve horas corridas.

Preguntémosnos, ¿cómo se le va a pagar a ese empleado? Pues, se le pagan las nueve (9) horas una vez por haberlas trabajado. La hora de 12:00 m[.] a 1:00 p.m. por ser en el período de alimentos se le paga una vez más por concepto de penalidad. Finalmente, la hora de 4:00 p.m. a 5:00 p.m. por ser en exceso de ocho (8) ese día se paga a tiempo y medio por estar cubierta la empresa por la ley federal. Se pagaría doble esa última hora si la empresa estuviese cubierta s[ó]lo por la ley de Puerto Rico, Ley 379 del 15 de mayo de 1948.

Ahora viene la esencia de mi consulta. ¿Está obligado un patrono a pagar seguro social, desempleo local y federal, etc., sobre la paga emitida por concepto de la penalidad o s[ó]lo por salarios por horas trabajadas? Acuérdesse que la hora extra pagada por concepto de penalidad no se cuenta para el cómputo de horas extras ni diarias ni semanales, ni para el cómputo de horas trabajadas requeridas para acumular las licencias de vacaciones y enfermedad.

Hasta cierto punto, la penalidad por el período de tomar alimentos no disfrutado resulta análoga a la indemnización por despido injustificado que dispone la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. El Artículo 10 de dicha ley dispone textualmente lo siguiente:

No se hará descuento alguno de nómina sobre la indemnización dispuesta por esta Ley, debiendo el patrono entregar íntegramente el monto total de la misma al empleado.

Según lo dispuso nuestra Asamblea Legislativa, esta compensación no constituye salarios, por lo cual no está sujeta a las deducciones legales que de lo contrario procederían. Así lo explica el licenciado Alberto Acevedo Colom en su libro Legislación Protectora del Trabajo Comentada, páginas 149-150, en cuya parte pertinente expresa lo siguiente:

La suma a que tiene derecho un empleado que ha sido despedido injustificadamente de su empleo al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, constituye una indemnización, lo que legalmente se define como un resarcimiento de daños y/o perjuicios, razón por la cual la misma no constituye salarios. Cualquier interpretación de que la indemnización por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 constituye salarios y por lo tanto, está sujeta a tributación para fines de contribución sobre ingresos o seguro social está completamente equivocada y desvirtúa el propósito de la ley.

La clave en este caso es el concepto de servicios prestados, según se explica a renglón seguido:

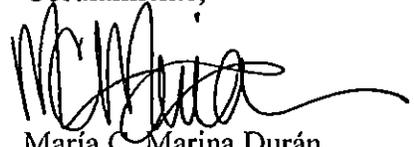
Debe quedar claro que la indenización por despido injustificado que dispone la Ley Núm. 80, *supra*, no surge por concepto de servicios prestados por el empleado, pues una persona puede prestar servicios para su patrono durante tiempo ilimitado y no tendrá derecho a recibir la misma si no media el despido sin justa causa. Tampoco tendrá derecho a recibirla si se acoge al retiro o jubilación o cesa en la empresa por

causa justificada. Es el acto del patrono de despedir al empleado sin justa causa lo que da lugar a recibir la indemnización mencionada. Por esta razón la propia ley dispone que no se harán descuentos de nómina sobre la indemnización por despido injustificado[,] debiendo el patrono entregar íntegramente el monto de la misma al empleado. Esto está conforme a lo establecido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el sentido de que no están sujetas a la Ley de Contribución Sobre Ingresos de 1954. (Enfasis suplido)

Nótese que en el caso de la Ley Núm. 379, *supra*, el pago es una compensación adicional por servicios prestados durante lo que debió ser el período de tomar alimentos del empleado, y por lo tanto forma parte del salario del empleado. Siendo éste el caso, dicha compensación está sujeta a los mismos descuentos y aportaciones patronales que el salario regular del empleado, no habiendo dispuesto nuestra Asamblea Legislativa ninguna excepción a la regla, a diferencia de la exclusión expresa que incorporó en el Artículo 10 de la Ley Núm. 80, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo