



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

13 de octubre de 1998

Re: Consulta Núm. 14528

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida por Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Recientemente estuve reunido con la Lcda. Francisca Díaz M[á]rtir, de la División Legal del Negociado de Seguridad de Empleo, y me informó que debería de [sic] escribirle a usted para solicitarle una opinión del Departamento del Trabajo con relación a un asunto que traje a la atención de ésta durante nuestra reunión.

La controversia gira en torno al hecho de que uno de mis clientes, en el área de ventas al detal, emplea la mayor parte de sus empleados a tiempo parcial ya que todos son estudiantes universitarios. En varias ocasiones, algunos de estos empleados han solicitado los beneficios de desempleo alegando que como son empleados a tiempo parcial, entonces tienen derecho a recibir una compensación equivalente a la diferencia entre lo que reciben de salario y lo que recibirían de estar trabajando a tiempo completo. Esta situación, a pesar de que mi cliente ha levantado protesta sobre el particular, ha provocado que la prima de éste [sic] seguro haya aumentado hasta el máximo.

Debo señalar que en los contratos de empleo de todos estos empleados no se especifica [sic] la cantidad de horas que cada uno de ellos trabajará. Este hecho es significativo ya que siempre ha sido nuestro entendimiento que estos empleados no tienen derecho a recibir los beneficios a menos que en el contrato se haya especificado un número de horas para trabajar y posteriormente no se cumpla con dicha contratación.

Este entendimiento nuestro fue confirmado por la licenciada Díaz Mártir en la referida reunión.

Con el propósito de evitar más reclamaciones futuras de este tipo, agradeceré que emita una opinión sobre este particular a la mayor brevedad posible.

Conforme a la Ley Núm. 74, *supra*, un trabajador puede ser elegible para beneficios de desempleo parcial si reúne ciertos requisitos. Dichos requisitos surgen de la Sección 2(u) de la ley, la cual dispone textualmente lo siguiente:

"SEMANA DE DESEMPLEO" con respecto a una persona que haya prestado los servicios especificados bajo la subsección (k)(1), (A), (B), (C), (D), (E), (F), (G) o (H) de esta sección significa cualquier semana durante la cual no preste servicios en una semana completa de trabajo y que sus salarios o remuneración por trabajar por cuenta propia sean menores de vez y media la cantidad de su beneficio semanal.

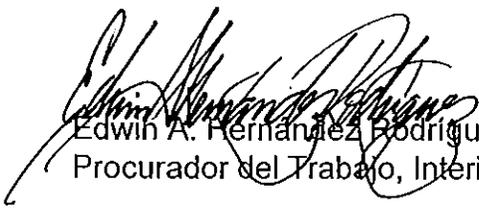
Sobre la citada disposición, es pertinente señalar que en la sentencia emitida por el Tribunal Superior, Sala de Ponce, en el caso de *Arturo Pérez Irizarry vs. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, Civil Núm. 83-1611, se expresa lo siguiente:

La sección 2 (u) (i) 29 LPRA 702 (a) es clara y no establece distinciones entre distintas clases de desempleo parcial. Una vez la persona trabaja menos de una semana completa de trabajo es elegible para los beneficios siempre y cuando la remuneración que reciba sea menor de vez y media la cantidad de su beneficio semanal.

La respuesta a su consulta, por lo tanto, es que el derecho a los beneficios de desempleo parcial dependerá no de si en el contrato se especificó o no un número de horas de trabajo semanal, sino de si los salarios que devengan estos empleados por su jornada parcial son menores de vez y media la cantidad de su beneficio semanal.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino