



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

1 de diciembre de 2000

**Re: Consulta Núm. 14850**

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

Nuestra compañía se dedica a prestar servicios de seguridad mediante contrato, esto significa que nuestros guardias para poder cobrar salario, primero tienen que trabajar los horarios de servicio asignados.

Esto ha sido así durante años y años, por consiguiente existe una diferencia entre nuestros empleados que trabajan por servicio y los que trabajan por salario fijo semanal, quincenal o bisemanal.

Le escribo esta carta con el fin de que se nos d[é] una opinión en cuanto a un nuevo procedimiento que alegadamente se ha implementado en su Agencia.

El mismo consiste en que los días feriados aprobados por el gobierno en que nuestro cliente cierra sus operaciones por ser día festivo, en algunos casos el guardia no tiene que trabajar ese día y se queda en su hogar; por consiguiente tampoco nosotros podemos facturarle ese día al cliente.

Algunos de estos guardias están acudiendo a las Oficinas del Desempleo [sic] y solicitan que este día le sea pagado como día feriado por medio de su oficina.

Las Oficinas del Negociado de Desempleo [sic] están acogiendo estas peticiones, le pagan el día y luego nos envían el formulario para descontarlo de nuestra cuenta de reserva del sistema de experiencia.

Solicitamos se nos clarifique esta situación, toda vez que la misma nos está creando grandes problemas.

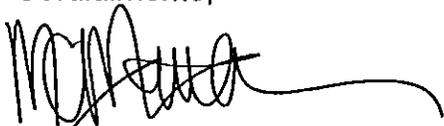
A tenor con la Ley Núm. 74, *supra*, el trabajador tiene derecho a compensación por desempleo durante una "semana de desempleo", según se define ese término en la Sección 2(u) de dicha ley:

"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.

Conforme a lo anterior, el Negociado de Seguridad de Empleo reconoce el derecho del empleado a compensación por desempleo parcial en "cualquier semana durante la cual no preste servicios en una semana completa de trabajo" - lo cual incluye cuando no trabaja por ser día feriado y no recibe compensación por ese día - sujeto a que los salarios que devenga el empleado "sean menores de vez y media la cantidad de su beneficio semanal."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo