



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

10 de septiembre de 2001

Consulta Núm. 14884

Estimad

Nos referimos a su comunicación de 26 de marzo de 2001, que presenta una serie de interrogantes relacionados con la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada. A continuación reproducimos las preguntas específicas, seguidas de nuestra respuesta a cada una.

- 1. ¿Bajo qué condiciones cualifica un empleado para acogerse al Beneficio de Seguro por Desempleo?**

Al no presentar un caso en específico, como orientación general le informo lo siguiente:

Es elegible para beneficios por desempleo un trabajador asegurado que reúna los requisitos del inciso (c) de la Sección 3 de la Ley Núm. 74, antes citada, sobre "Salarios para calificar".

"Salarios para calificar". Para las personas que no sean trabajadores agrícolas, (como inferimos que son los trabajadores de esa empresa), el inciso (c) sub inciso (1) dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"(1) Para calificar como trabajador asegurado la persona... debe haber recibido el pago de salarios por trabajo asegurado durante su período básico según se consigna en la tabla de beneficios y dichos salarios deberán haberse pagado en por lo menos dos (2) trimestres naturales de su período básico..."

De lo anterior, podemos considerar que para poder recibir los beneficios el empleado debe haber trabajado en empleo asegurado durante dos o más trimestres de su período básico.

El período básico aludido para poder ser acreedor a los beneficios; lo compone los primeros cuatro (4) trimestres de los últimos cinco (5) trimestres naturales cumplidos, sin contar el trimestre en el cual se lleva la reclamación.

Otros requisitos que de acuerdo con la Sección 4 de la Ley Núm. 74 tiene que cumplir los trabajadores para ser elegible a estos beneficios son:

1. Estos desempleados por razones o motivos ajenos a su voluntad.
2. Debe llevar solicitud de empleo en el Servicio de Empleo y mantenerla activa mientras reclama el seguro por desempleo.
3. Debe llenar su solicitud para acogerse al seguro por desempleo.
4. Debe estar apto y disponible para realizar trabajo adecuado a su preparación u oficio;
5. La persona debe comparecer al servicio de empleo cuando le sea requerido.
6. No haber abandonado un trabajo a menos que tenga razones justa para tal acción, si es abandono sin justa causa, no cualifica.
7. No haber sido despedido o suspendido del empleo por observar conducta incorrecta.
8. Aceptar un trabajo adecuado ofrecido por el Servicio de Empleo.
9. No estar desempleado debido a una huelga en la empresa para la cual trabaja.

10. No estar recibiendo o haciendo gestiones para recibir beneficios bajo cualquier otra ley de seguro por desempleo.

De necesitar ampliar esta orientación a algún caso específico, debe consultar en la Oficina de Servicio de Seguro por Desempleo de la Administración del Derecho al Trabajo, Tel. 754-5151. En su defecto, puede escribirnos nuevamente con la información necesaria para responder a cualquier interrogante relacionada con algún caso específico.

2. Un empleado que renuncia a su trabajo, ¿cualifica para desempleo?

Los beneficios de seguro por desempleo no cubre a aquellos trabajadores que sin tener justa causa dejan su trabajo voluntariamente.

El apartado (2) del inciso (b) de la Sección 4 de la Ley Núm. 74, sobre descalificaciones dispone en su parte pertinente que:

"Un trabajador asegurado no será descalificado para recibir créditos por semana de espera o beneficios por cualquier semana de desempleo a menos que, con respecto a dicha semana, el Director determine que:

(1) ...

(2) abandonó un trabajo adecuado voluntariamente y sin justa causa..."

3. Un empleado que no pasa el período probatorio, ¿cualifica para desempleo?

La Ley expresamente no establece ese como un criterio que lo descualificante. El estatus del empleado, o su separación al no aprobar el período probatorio por sí solo no es criterio que lo descualifique, a menos que no cumpla con los requisitos de elegibilidad establecidos por la Ley Núm. 74, de los cuales hemos hecho referencia como parte de la respuesta a la pregunta No. 1.

4. Un empleado que es despedido por ineficiencia en sus labores, ¿cualifica para desempleo?

La norma general es que no está descalificado para recibir el beneficio por desempleo. No obstante, el haber sido despedido o suspendido del trabajo por observar conducta incorrecta es base para descalificarlo. Ahora bien si la conducta incorrecta se relaciona con ineficiencia en el servicio, la misma puede descalificarlo. El asunto es materia para evaluar cada caso en sus méritos.

5. Un empleado que es contratado para trabajar un promedio de 15 a 20 horas semanales, ¿cualifica para desempleo?

Si la relación contractual establece la relación de empleado-patrono. El que el empleado trabaje por contrato y sea uno a jornada parcial, no lo descalifica necesariamente, si cumple con los mencionados requisitos. Además conforme lo dispone la Ley Núm. 74, un trabajador puede ser elegible para desempleo parcial si reúne ciertos requisitos. Al respecto, véase el inciso (u) de la Sección 2 de la Ley Núm. 74, que en su parte pertinente dispone:

"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 sea menores de vez y media la cantidad de su beneficio semanal."

Una vez la persona trabaja menos de una semana completa de trabajo, es elegible para los beneficios. Siempre que la renumeración que reciba sea menor de vez y media la cantidad de su beneficio semanal.

El derecho a los beneficios de desempleo parcial no depende de si en el contrato se especificó o no un número de horas de trabajo semanal, sino de si los salarios que devengan los empleados por su jornada parcial son menores de vez y media la cantidad de su beneficio semanal.

6. Un empleado que se ausenta a su trabajo, ¿cualifica para desempleo?

La asistencia se rige por las normas internas de la empresa, pero por sí solo no lo descalifica, a menos que tenga el efecto de producir su despido por conducta incorrecta. Si reúne los requisitos y no está descalificado por las causas que se indican en la respuesta número 1, entonces cualifica.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Maria M. Crespo Gonzalez~~
Procuradora del Trabajo