



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

31 de mayo de 2001

Consulta Núm. 14900

Nos referimos a su comunicación de 7 de mayo de 2001 relacionada con el "Acuerdo para Donar Parte de la Licencia de Vacaciones", de los empleados de la empresa Lausell Inc., a la señora Vilmory Sostre, empleada de esa empresa. La consulta lee como sigue:

"Nuestra representada, Lausell, Inc. ("Lausell"), tiene una empleada que se encuentra sufriendo de una delicada condición de salud. Luego que la empleada agotara sus licencias con paga, sus compañeros de trabajo han tenido la iniciativa de donar parte de su licencia de vacaciones para que la empleada pueda continuar devengando un ingreso mientras se encuentre alejada de su empleo. A continuación encontrará toda la información pertinente y una solicitud formal de parte de Lausell y sus empleados para poder establecer, en este caso, un sistema para donar tiempo y dinero de la licencia de vacaciones.

La empleada Vimary Sostre Torres ("Sostre") padece de lupus. Luego de una recaída, a ésta se le ordenó reposo. Actualmente, se

encuentra recibiendo tratamiento en el Hospital San Pablo y se contempla la posibilidad de que sea sometida a un trasplante de médula ósea. Además, Sostre podría ser referida a los Estados Unidos para continuación de tratamiento. Actualmente, Sostre lleva varias semanas fuera de sus labores y ya se agotaron sus licencias de vacaciones y enfermedad. No se vislumbra que Sostre se reincorpore en su posición hasta por lo menos el mes de octubre del año 2001.

Los compañeros de trabajo de Sostre, en ánimos de proveerle ayuda, tuvieron como iniciativa la creación de un sistema mediante el cual, de manera voluntaria, los empleados puedan donar tiempo de su licencia de vacaciones acumulada para beneficio de Sostre. Lausell ha apoyado esta iniciativa y está dispuesta a realizar los trámites administrativos necesarios. A tales efectos se ha preparado un acuerdo a ser suscrito voluntariamente por cada empleado que desee donar tiempo de sus vacaciones y que deberá ser aprobado por el Departamento del Trabajo antes de que se realice el traspaso (Véase anejo).

La medida ha sido apoyada tanto por el personal exento, como el no-exento. A pesar de que los empleados exentos no tendrían que proveer dicho acuerdo, Lausell entiende que sería la mejor práctica que todos los empleados que deseen participar del programa lo hagan por escrito, utilizando el acuerdo provisto y gocen de su anuencia.

Como los empleados reciben diferentes salarios, Lausell pretende acumular las horas con los salarios percibidos por los empleados donantes, y pagarlos al tipo de salario por hora de Sostre. De esa forma, Sostre paulatinamente iría recibiendo todas las cantidades donadas por los empleados, pero su ingreso se mantendría similar al que disfrutaba mientras se encontraba trabajando. En caso de que Sostre tenga que ser referida a tratamiento fuera de Puerto Rico o si el costo del trasplante lo amerita, Lausell estaría en disposición de ofrecerle el dinero acumulado en un solo pago acumulativo. Sin embargo, reiteramos que todas las cantidades donadas serán distribuidas.

A los empleados se les permitirá donar la cantidad de horas de vacaciones que ellos deseen, siempre y cuando retengan una acumulación de ochenta (80) horas, equivalente a diez (10) días de vacaciones. Es decir, a los empleados sólo se les permitirá donar el exceso de diez (10) días de vacaciones y así se estipulara en el acuerdo.

Para evitar un exceso de horas y dinero donado, Lausell pretende establecer el proceso por etapas. En una primera etapa, se pretende obtener donaciones hasta una fecha cercana al mes de octubre. Si la fecha de reingreso de Sostre se acerca, entonces se podría establecer una segunda etapa del programa...”

El acuerdo propuesto lee como sigue:

ACUERDO PARA DONAR PARTE DE LA LICENCIA DE VACACIONES

En _____; Puerto Rico, hoy ___ de _____ de 2001.

Comparecen Lausell, Inc. (en adelante “la Compañía”), representada en este acto por _____ y el empleado/a _____ (en adelante “el Empleado”), y libre y voluntariamente acuerdan lo siguiente:

1. El Empleado voluntariamente desea donar parte de su licencia de vacaciones acumulada a un fondo en beneficio de su compañera(o) de trabajo _____, quien se encuentra padeciendo de una crítica condición de salud.
2. El Empleado por este medio dona la cantidad de _____ horas de licencia de vacaciones. El Empleado reconoce que retiene la cantidad de _____ horas de vacaciones acumuladas. El Empleado reconoce que mantiene una licencia de vacaciones igual o mayor al equivalente de diez (10) días de vacaciones.
3. El Empleado autoriza a la Compañía a descontarles las horas anteriormente mencionadas de su licencia de vacaciones acumulada.

4. La Compañía ha aceptado que el empleado done la cantidad de horas mencionada y asume la responsabilidad de administrar las horas donadas por el Empleado, así como otros compañeros de trabajo que deseen de manera voluntaria realizar donaciones similares y asegurar que dichas horas le sean pagadas a Vimary Sostre. A base de su salario.
5. El Empleado reconoce que su participación en este Acuerdo ha sido de manera totalmente voluntaria, sin que haya sido obligado de forma alguna a firmar o acceder al mismo.
6. El empleado reconoce y asegura que ha leído este Acuerdo cuidadosamente, que acepta el contenido del mismo y entiende las consecuencias de firmarlo.
7. Las partes acuerdan presentarle este acuerdo al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para su aprobación.

EL EMPLEADO

LA COMPAÑÍA

Por:

Por:

Luego de evaluar el presente Acuerdo para Donar Parte de la Licencia de Vacaciones suscrito entre Lausell, Inc., y su Empleado/a, ofrezco mi anuencia sobre el contenido del mismo. Por este medio apruebo la transferencia de las horas de vacaciones anteriormente mencionadas en beneficio de la empleada Vimary Sostre.

Secretario del Trabajo y Recursos Humanos
Por: _____

Debemos señalar que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su responsabilidad de velar por la salud, la integridad física y el bienestar de los trabajadores no favorece la renuncia de los beneficios que proveen las leyes laborales.

La situación que nos trae ante nuestra atención conlleva la renuncia del empleado a derechos adquiridos, o sea a la renuncia de un beneficio marginal como lo es el disfrute de la licencia por vacaciones acumulada. Igualmente, a la renuncia de recibir el dinero en efectivo de la licencia acumulada y no utilizada.

Lo relacionado a este derecho está cubierto por la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada. El Artículo 6 de la Ley Núm. 180 establece las disposiciones sobre las licencias por vacaciones y licencia por enfermedad. En cuanto a la licencia por enfermedad el inciso (l) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 dispone que la licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días. Disponiendo la ley que la licencia por enfermedad será acumulada hasta este máximo, el Departamento no puede autorizar la liquidación o transferencia de la referida licencia.

Aclarada la disposición sobre la licencia por enfermedad, debemos señalar que el inciso (k) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 autoriza el empleado a solicitar la liquidación parcial de la licencia por vacaciones en exceso de diez (10) días. Contrario al caso de la licencia por enfermedad, que la ley no dispone la liquidación de la misma, la licencia por vacaciones la ley autoriza la liquidación.

En nuestro interés de proteger la política pública que inspira el derecho al disfrute de las licencias, tanto por vacaciones como por enfermedad, no alentamos la práctica de negociar las licencias por dinero u otra causa.

Sin embargo, considerando la situación meritoria de este caso, y lo dispuesto en el inciso (k) de la Ley 180, sobre la licencia por vacaciones, entendemos que voluntariamente el empleado puede solicitar por escrito y su patrono conceder la liquidación parcial de la licencia por vacaciones en exceso de los diez (10) días. Una vez liquidada, el empleado puede disponer del pago de la misma en la forma que estime conveniente.

Inclusive, entendemos que como parte de la liquidación de la licencia por vacaciones el empleado en el sector privado, al igual que el empleado en el sector público al amparo de la Ley Núm. 44 de 22 de mayo de 1996, Ley

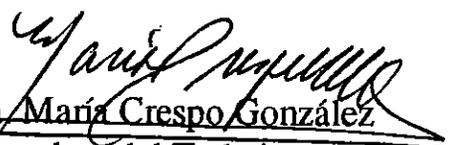
de Cesión de Licencia de Vacaciones, puede solicitar y autorizar la transferencia de la licencia por vacaciones para que sea acumulada a otro empleado dentro de la misma empresa o negocio, y el patrono transferirla sin incurrir en violación a la Ley Núm. 180. Aunque la Ley Núm. 44 no aplica al sector privado, ha sido la intención legislativa de la misma liberalizar el uso de las licencias en forma voluntaria por el empleado.

En este último caso, entendemos que el patrono no incurrirá en violación al Artículo 9 de la Ley Núm. 180, de decidir acceder a la solicitud de liquidación y transferencia de la licencia por vacaciones de los empleados que así lo soliciten, conforme lo dispuesto en el inciso (k), y así atender la situación tan lamentable que nos expone en su consulta.

A ese fin, estamos refiriendo el asunto a la Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales al licenciado Luis Piñot Arecco, para que conforme al Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico para Establecer las Normas a Seguir en la Aprobación de Transacciones de las Reclamaciones Instadas al Amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956 (enmendada por la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada) coordine con la compañía la aprobación del Acuerdo y la orientación a los empleados de la compañía de las consecuencias de la firma del mismo.

Esperamos que esta información aclare sus dudas sobre el asunto consultado.

Cordialmente,


Lcda. María Crespo González
Procuradora del Trabajo

- c. Lcdo. Luis Piñot Arecco
Secretario Auxiliar de Asuntos Legales