



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

29 de marzo de 1999

**Re: Consulta Núm. 14619**

Nos referimos a su consulta en relación con la utilización de licencia por vacaciones para asistir a programas de rehabilitación del uso de sustancias controladas. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Representamos a una institución privada que provee servicios hospitalarios y está en vías de adoptar un Reglamento para la Detección de Sustancias Controladas, conforme a la Ley Núm. 59 del 8 de agosto de 1997. El Artículo 5(c) de la [L]ey 59 dispone en parte como sigue:

“Las ausencias de un empleado para asistir a un programa de rehabilitación se podrán cargar primero a la licencia por enfermedad y luego a la licencia por vacaciones. De agotar estos días de licencia con paga, el empleado tendrá derecho a una licencia sin sueldo por un máximo de treinta (30) días.” [énfasis suyo]

Ha surgido la duda sobre la utilización de la licencia por vacaciones para asistir a un programa de rehabilitación, ya que los decretos mandatorios en general, y en específico el Núm. 41, octava revisión (1986), aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios, disponen que: “Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones.”

Aunque la Ley 59 es una ley especial con un fin público y la autorización de vacaciones para el programa antes mencionado es opcional para el empleado, interesamos nos aclare si es permisible dicho uso.

Le agradeceré su contestación a la mayor brevedad posible, para no detener la implantación del Reglamento.

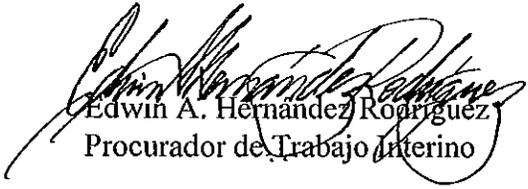
El derecho a licencia sin sueldo para someterse a tratamiento para rehabilitación del abuso de sustancias controladas está garantizado por la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica. Así lo dispone el reglamento aplicable, § 825.112(g) del Título 29, Parte 825 del Código Federal. Igualmente, la citada ley federal permite que el empleado sustituya la licencia sin paga por licencias con paga a las que el empleado tenga derecho bajo la legislación local. Sobre este particular, la parte pertinente del reglamento federal, § 825.207(e), dispone textualmente lo siguiente:

“Paid vacation or personal leave, including leave earned or accrued under plans allowing ‘paid time off’, may be substituted , at either the employee’s or employer’s option, for any qualified FMLA leave. No limitations may be placed by the employer on substitution of paid vacation or personal leave for these purposes.”  
[subrayado nuestro]

Conforme a lo anterior, un patrono cubierto por la Ley de Licencia Familiar y Médica incurriría en violación de la misma de negarle a un empleado elegible el derecho a utilizar licencia por vacaciones para evitar el menoscabo de su salario durante ausencias del trabajo con el fin de asistir a tratamientos de rehabilitación.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador de Trabajo Interino