



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

27 de mayo de 1999

Re: Consulta Núm. 14634

Nos referimos a su consulta en relación con el derecho a licencia por enfermedad para tratamiento dental. Su consulta específica es la siguiente:

La presente situación ocurrió en nuestra oficina, motivo por el cual le hago la presente consulta. Una reclamante solicitó nuestros servicios para la paga de licencia por enfermedad durante determinadas fechas. Lo reclamado por enfermedad consiste en el tiempo utilizado para citas de seguimiento con un ortodoncista para el tratamiento dental de "bracers" [sic].

De un análisis de las Opiniones del Secretario, Opinión 91-1[,] se indica que se puede utilizar la licencia por enfermedad para "visitas preventivas o de diagnóstico de condiciones de salud y para las rutinarias que le prescribe el médico a la trabajadora embarazada". Esta situación se menciona como ejemplo para una empleada en estado de embarazo. Entiendo esto también aplica a la situación traída a su consideración.

Como usted señala, la Opinión 91-1, emitida por el Secretario el 1ro. de mayo de 1991, se refiere específicamente al derecho del trabajador a utilizar la licencia por enfermedad para "visitas preventivas o de diagnóstico de condiciones de salud". Ciertamente este derecho tiene que ser extensivo a tratamientos de salud dental. Lo que es más, la Ley de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act) dispone que se le concederá licencia sin paga a un empleado para someterse a tratamiento por un "proveedor de servicios de salud", término que según lo define la ley

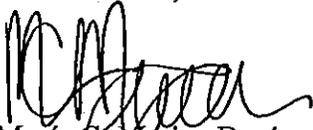
incluye a los dentistas. Véase la Sección 825.118(b)(1) del citado reglamento federal. El referido estatuto federal también dispone que el empleado tiene derecho a sustituir licencia con paga a la que tenga derecho por la licencia sin paga que concede la ley federal. Sobre ese particular, la Sección 825.207(e) del citado reglamento federal dispone 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 the 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]

En resumen, además de que la licencia por enfermedad que disponen ambos los Decretos Mandatorios y la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 es aplicable a tratamientos de salud dental, cualquier patrono que esté cubierto por la Ley de Licencia Familiar y Médica incurriría en violación de esa ley federal de negarle a un empleado elegible el derecho a licencia por enfermedad para visitas relacionadas con su salud dental.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo