



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

27 de febrero de 2002

Re: Consulta Número 14992

Nos referimos a su comunicación del 20 de febrero de 2002, la cual lee como sigue:

“Me he comunicado a Normas del Trabajo para preguntar si las vacaciones de enfermedad en empresa privada se pueden utilizar para citas médicas tales como dentales, laboratorios, etc. La persona que me contestó me informó que verificara la Ley 180 del 27 de julio del 1998. Si no lo encontraba allí, podría verificar el Reglamento de Ley. En ningún he visto especificado eso, sino que se utiliza para cuando el empleado está enfermo.

La Sección de Normas del Trabajo me refirió a usted para esta consulta, me infomaron que eso se ha consultado antes. Necesito que esté especificado por escrito. . .”

La Opinión 91-1, emitida por el Secretario el 1 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 tratamiento de salud dental. En adición, el "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", según definido en la Ley incluye a los dentistas. Véase la Sección 825.118 (b) (1) de este estatuto federal. El mismo también dispone que el empleado tiene derecho a sustituir la 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 "Family and Medical Leave Act" 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.)

Debemos indicarle que, además de que la licencia por enfermedad que disponen el Decreto Mandatorio, aplicable a la empresa en que usted labora, y la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, es aplicable a tratamientos de salud dental, cualquier patrono que esté cubierto por el "Family and Medical Leave Act" podría incurrir en violación de este estatuto federal si le negara a un empleado el derecho a la licencia por enfermedad para citas médicas relacionadas con su salud dental.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo