



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

10 de octubre de 2000

Re: Consulta Núm. 14827

Nos referimos a su consulta en relación con la política establecida por un patrono de requerir al empleado que presente certificación médica como condición para cargar ausencias a licencia por enfermedad. Su consulta específica es la siguiente:

Quisiera que se aclarara la siguiente interrogante para beneficio de un grupo de trabajadores que laboran para una industria de Venta al Detal.

Este grupo de trabajadores plantean [sic] que su patrono redactó que "en caso de estimarlo necesario y ser recurrentes las ausencias por enfermedad, la compañía podrá solicitar certificado médico por un (1) día y verificar la validez del mismo." Adicional exponen, que su patrono redactó un memorando indicando que "la compañía tiene la prerrogativa de exigir certificado médico por un día de enfermedad." Añade, que "todo empleado que se reporte enfermo deberá presentar certificado médico aunque sea por un solo día; y empleado que no cumpla con éste [sic] requisito, no cobrará ese día."

Se preguntan los trabajadores si esta política está en contra de las disposiciones de la Ley 180 de 27 de julio de 1998, [A]rtículo 6(n) que lee:

"El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa el cumplimiento con aquellas normas v[á]lidamente establecidas por el patrono, como lo son: las

de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad." Los trabajadores exponen que no todas las ausencias por enfermedad requieren de visitar el médico para que éste expida un certificado.

En segundo lugar mencionan que la Ley[,] [s]upra[,] le permite acumular días por enfermedad para ser utilizadas cuando sea necesario y cuestionan hasta qué punto su patrono tiene la decisión de no pagarle por dicho día, de no presentar el certificado médico. Indican los obreros que esta prerrogativa es concedida [sic] por el patrono aún teniendo ellos licencia por enfermedad acumulada. Nos preguntamos si el patrono puede imponer esta política a pesar de que la ley menciona que se presenta certificación médica si la ausencia excede de dos (2) días.

Queremos saber si es permitido exigir certificado médico por un día de ausencia; si a bien [sic] el patrono concediera que existe un patrón de ausencias por parte del empleado. ¿Es permitido que el patrono imponga la política antes citada, de no pagar un día por enfermedad en ausencia del certificado médico? Es legal que el patrono tome la decisión de no pagar por dicho día en vez de aplicar un procedimiento de acción disciplinaria que ha bien [sic] establezca?

La política del Departamento en lo que respecta a la interrogante planteada es la que se consigna en la Opinión 91-1, emitida por el Secretario de Trabajo y Recursos Humanos el 1ro. de mayo de 1991, en cuya parte pertinente se expresa lo siguiente:

Por otro lado, existe la duda para muchos empleados y patronos, en cuanto a si se le puede exigir a un empleado un certificado médico para tener derecho a que se le acredite su ausencia a licencia por enfermedad.

Nuestra interpretación es que los certificados médicos sólo pueden ser exigidos como condición para poder acreditar una ausencia a la licencia por enfermedad cuando el propio decreto así lo autoriza. Si el decreto guarda silencio, el empleado tiene derecho a que se le acredite su ausencia a licencia por enfermedad, aunque no presente para ello un certificado médico.

En el caso particular que nos refiere, la empresa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, Décima Revisión (1991), en cuyo Artículo IV (B) se expresa que "[e]n caso de cualquier enfermedad que se prolongue por dos días o más, el empleado deberá, a petición del patrono, acreditar la misma con

certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta." Nótese que aún el Decreto Mandatorio Núm. 42, *supra*, que antedata la Ley Núm. 180, *supra*, por siete años, dispone que sólo puede requerirse la certificación médica por ausencias de "dos días o más", mientras que el Artículo 6(n) de la Ley Núm. 180 requiere que la ausencia "exceda de dos (2) días laborables".

Según se expresa en la Opinión 91-1 del Secretario, "la licencia por enfermedad tiene el propósito de proveer un ingreso al trabajador o de protegerlo contra la pérdida de salario cuando éste se tiene que ausentar debido a circunstancias relacionadas con su salud y solicita que se acredite su ausencia a dicha licencia." Esta política pública, encarnada tanto en los decretos mandatorios como en la Ley Núm. 180, *supra*, se vería frustrada si quedara a discreción del patrono aprobar o denegar el uso de dicha licencia. Por lo tanto, no existe tal cosa como una prerrogativa patronal de condicionar el uso de licencia por enfermedad a la presentación de un certificado médico por ausencias de dos días o menos.

En resumen, todo empleado tiene derecho a que se le acredite su ausencia de dos días laborables o menos a licencia por enfermedad acumulada cuando así lo solicite. Por otro lado, cualquier regla que establezca un patrono que le requiera al empleado presentar un certificado médico por tales ausencias es contraria a la ley, y por lo tanto nula e ineficaz.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo