



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

10 de agosto de 2000

Re: Consulta Núm. 14793

Nos referimos a su consulta en relación con las disposiciones de licencia por enfermedad de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. Su consulta específica es la siguiente:

La presente es para solicitarle su opinión referente a una disposición de la Ley Número 180 (en adelante "Ley 180") del 27 de julio de 1998.

Un cliente de nuestra oficina nos solicita que lo asesoremos sobre la interpretación del Artículo 6(n), "Disposiciones sobre Vacaciones y Licencias [sic] por Enfermedad" de la Ley 180. El referido Artículo 6(n) dispone en su totalidad:

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa el [sic] cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente 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. **[Negrillas suyas]**

Se nos solicita una opinión sobre cuándo puede el patrono exigir un certificado médico del empleado que se ausenta por supuesta enfermedad. Específicamente, [¿] puede un patrono exigir un certificado médico de un

empleado a tiempo completo cuando éste se ausenta cuatro (4) horas de un día laborable y al día siguiente laborable se ausenta por igual número de horas por alegada razón médica[?] La ausencia de "dos (2) días laborables"[.] [¿]significa dieciséis (16) horas laborables consecutivas (2 días laborables de 8 horas cada uno), o puede un patrono exigir un certificado médico del empleado cuando éste se ausenta por menos de 16 horas en días consecutivos de trabajo[?]

A manera de otro ejemplo, [¿]puede un patrono exigir un certificado médico de un empleado a tiempo completo si en una semana se ausenta dos (2) horas el lunes, tres (3) horas el martes, [una] (1) hora el miércoles, dos (2) horas el jueves y dos (2) horas el viernes, por supuesta enfermedad o razón médica[?]

Según lo dispone el referido Artículo 6(n) de la Ley Núm. 180, *supra*, el patrono puede exigir el certificado médico si se cumplen las siguientes dos condiciones:

1. hay "normas de conducta válidamente establecidas" que requieren, entre otras cosas, asistencia y puntualidad; y
2. la ausencia excede de dos (2) días laborables.

En respuesta a su pregunta, la frase "días laborables" no necesariamente se refiere a días de 8 horas, sino al día laborable del empleado particular. Por lo tanto, en el caso de un empleado a tiempo parcial, su día laborable será su jornada de trabajo regular. En el caso de un empleado a tiempo completo, sin embargo, su día laborable será de 8 horas, y el patrono sólo podrá exigir el certificado médico si la ausencia de dicho empleado excede de dos días laborables de 8 horas cada uno.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo