



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

11 de septiembre de 2000

ente:

Re: Consulta Núm. 14810

Nos referimos a su consulta en relación con la licencia por enfermedad que dispone la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a las mismas:

Con el fin de aclarar unas dudas surgidas en la administración de la empresa donde trabajo, solicito, el que pueda someterme información escrita sobre la legislación aplicable a los siguientes casos.

- ¿Son las visitas y/o citas médicas deducibles de la licencia por enfermedad?

Respuesta

Sí. En la Opinión 91-1, emitida el 1ro. de mayo de 1991 por el Secretario de Trabajo y Recursos Humanos, se expresa textualmente lo siguiente:

Para comenzar, debemos recordar que la licencia por enfermedad tiene el propósito de proveer un ingreso al empleado o de protegerlo contra la pérdida de salario cuando éste se tiene que ausentar de su trabajo debido a circunstancias relacionadas con su salud y solicita que se acredite su ausencia a dicha licencia. Estas circunstancias pueden incluir el que padezca una enfermedad o sufra una lesión que le impida trabajar. De igual manera, el empleado puede utilizarla para las visitas preventivas o de diagnóstico de condiciones de salud y para las rutinarias que le prescribe el médico a la trabajadora embarazada. [Subrayado nuestro]

- ¿Puede el patrono exigir un certificado médico, si el empleado se excede de las horas designadas por él para citas médicas?

Respuesta

En lo que respecta a requerir un certificado médico, el Artículo 6(n) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone lo siguiente:

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del 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.

Conforme a lo anterior, y presumiendo que el patrono haya establecido tal norma, sólo se podrá requerir un certificado médico cuando la ausencia del empleado exceda de dos días laborables.

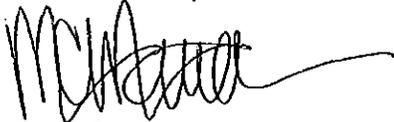
- ¿Puede el Patrono designar el número de horas para asistir a una cita médica? Ej. Cuatro horas con paga para asistir a una cita médica, el exceso no se paga o se carga a vacaciones.

Respuesta

No. Ninguna disposición de ley autoriza al patrono a fijar un límite de horas al empleado que se ausenta por motivo de una cita médica. Tampoco puede establecer una política de compensar al empleado solamente por cierto número de horas, a menos que el empleado no tenga suficiente licencia por enfermedad acumulada para cubrir el total de horas que en realidad utilizó para su cita médica. En tal caso, la diferencia puede cargarse a vacaciones, si las tuviere acumuladas, pero solamente a petición del empleado.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo