



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

26 de diciembre de 2002

;

**Consulta Número 15111**

Nos referimos a su comunicación del 2 de diciembre de 2002, la cual lee como sigue:

*“Por la presente quisiera pedir inf. sobre el incumplimiento de la Ley # 180 (licencia por enfermedad), resulta que el pasado Martes 26 Nov. 02 tuve problemas de enfermedad estomacal, decidí llamar a mi empleo (empresa privada) y notificarlo, luego asisto a mi empleo el Mi[er]coles 27-Nov-02, cuando llego me dicen que “si no traes un certificado médico no se te va a pagar el día ausente por enfermedad” yo le explico que no fui al médico, pues entendía que era un problema estomacal y que era breve, adem[as] de que el Doctor me cobraría \$25.00 por la visita y \$15.00 por el certificado médico (pues NO TENGO Ning[u]n tipo de Plan Médico). Le llevo impresa la Ley #180 y el artículo 6 Sección dice: “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.” Y me dicen que el [Patron] sabe de esa Ley, pero que el puso la su[ll]a en la empresa y dice “Persona que falte por enfermedad tiene que notificarlo el mismo d[i]a en que se ausente y traer un certificado Médico el d[i]a siguiente o NO SE LE PAGARA licencia por enfermedad”. Yo solo quiero inf. en ¿Qu[e] debo hacer? Pues NO tengo . . . . Yo lle[b]o casi*

*1 año en la empresa y solo [e] faltado en 2 ocasiones y lo [e] informado con anterioridad (por razones personales) adem[a]s que es la 1 ra vez que faltó por ENFERMEDAD. ¿Estoy en lo correcto en relaci[o]n a la violaci[o]n de la Ley # 180 en mi trabajo?, ¿Qu[e] debo hacer al respecto? Tuve que mandar a pedir un certificado Médico y total el costo del certificado es casi igual que si lo hu[e]biera trabajado as[i] que solo perd[i] dinero.”*

Los incisos (m) y (n) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” dispone lo siguiente con relación a la utilización de la licencia por enfermedad por los trabajadores:

“(a) ...

*(m) Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.*

*(n) 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.”*

En caso de que el patrono viole esta Ley, se aplicará lo dispuesto en su Artículo 9:

*“(a) Toda persona que como patrono o como administrador, funcionario, agente, empleado o encargado de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o personas, violare o se negare a cumplir o descuidare el cumplimiento de cualquier disposición de esta Ley, o de cualquier decreto o reglamento adoptado por la Junta de Salario Mínimo y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley, o que se emita posteriormente por la Asamblea Legislativa según las disposiciones de esta Ley, incurrirá en delito menos grave y será castigada con pena de multa no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, o pena de reclusión por un término no menor de noventa (90) días ni mayor de ciento (120) días, o ambas penas a discreción del Tribunal.*

*(b) En caso de reincidencia en las infracciones mencionadas en este artículo; se impondrá una multa que no será menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares, o reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un (1) año o ambas penas, a discreción del Tribunal."*

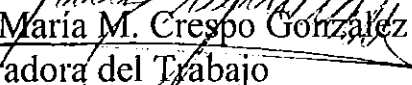
La Ley Núm. 180, dispone que todo empleado tiene la obligación de notificar que su ausencia es por enfermedad el mismo día. En caso de que falte por dos (2) días o más está obligado a entregar un certificado médico.

En conclusión, el patrono puede exigirle al empleado que le presente un certificado médico en caso de duda de que la ausencia fue por enfermedad, si el empleado no notifica su ausencia el mismo día. Si el empleado no cumple con la notificación, el patrono puede requerir el certificado médico.

En caso de que el empleado notifique el mismo día que su ausencia es por enfermedad, y se reintegre a trabajar al otro día, entonces el patrono no puede exigirle la presentación del certificado médico. La misma ley dispone que el empleado viene obligado a presentar un certificado médico si éste se ausenta por más de dos (2) días. Luego de estos dos (2) días, de prolongarse la enfermedad, el empleado debe mantener al patrono informado del transcurso de la misma mediante certificado médico.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,

  
Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

LVGT