



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

30 de octubre de 2003

Consulta Núm. 15222

Nos referimos a su comunicación del 29 de octubre de 2003, la cual lee como sigue:

“Soy Marisel Rivera, Gerente de Recursos Humanos de la Compañía Advanced Medical Optics, localizada en el pueblo de Añasco. Por recomendación de la Sra. Monserrate Suárez de Normas y Salarios de Mayagüez, quien me refirió a usted para consulta, por lo que agradecería su opinión referente al siguiente caso:

Actualmente nuestra Compañía se encuentra en un aumento de volumen del producto de Lente Intraocular que manufacturamos. Esto ha requerido tener que cambiar el período de trabajo a seis días (lunes a sábado). Al añadir un sexto día como tiempo regular de trabajo, hicimos la debida notificación a todos los empleados que serían impactados, y le informamos que el sexto día aunque es tiempo extra, contaría para propósitos de asistencia y puntualidad. Además, le informamos que de ausentarse por enfermedad, deberían traer un certificado médico y el día se le pagaría por enfermedad. De la misma manera, si solicitaban el día por vacaciones y el mismo le era aprobado, se le pagaría por vacaciones. Sin embargo, nos surge la duda en el caso de que un empleado se ausente sábado y no

justifique su ausencia, o sea, se ausente por asunto personal, si estaríamos en lo correcto el contar dicha ausencia como ausencia no autorizada, y que la misma le impacte por ausentismo y conlleve acción disciplinaria progresiva.”

Nos solicita opinemos acerca de si un patrono puede establecer como política el requerir a los trabajadores que presenten un certificado médico por un solo día de ausencia como una medida disciplinaria o norma administrativa y conlleve además, una acción disciplinaria progresiva.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, según enmendada*, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

Asimismo, la acumulación máxima de la licencia por enfermedad está regulada por la Ley Núm. 180. Esta Ley dispone que aquellos empleados que estuviesen cubiertos por un Decreto Mandatorio antes del 1ro de agosto de 1995, que dispusiera tasas de acumulación mensual de licencia de vacaciones y por enfermedad superiores a lo dispuesto en esta ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando lo dispuesto en el Decreto Mandatorio. Lo anterior, ocurrirá, siempre y cuando, trabaje para el mismo patrono. Por otro lado, los trabajadores que comenzaron a trabajar luego del 1ro de agosto de 1995, le aplica lo dispuesto en la Ley Núm.180, *antes citada*.

En cuanto a si a un trabajador puede solicitársele un certificado médico por un solo día de ausencia como medida disciplinaria o norma administrativa, el inciso (n) del Artículo 6 dispone

“(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.” (Énfasis Nuestro)

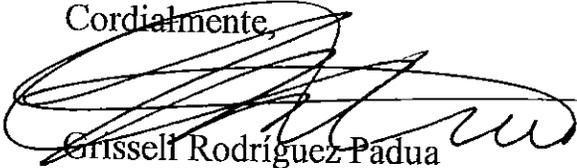
La política pública encarnada en la Ley Núm. 180, *antes citada*, es excluir la prerrogativa patronal de condicionar el uso de la licencia por enfermedad a la presentación de un certificado médico por ausencias de dos (2) días o menos.. Por lo que, todo trabajador tiene derecho a que se le acredite su ausencia de dos (2) días o menos a la licencia por enfermedad cuando así lo solicite. Asimismo, cualquier regla que establezca un patrono solicitando al trabajador el presentar un certificado médico por las ausencias antes mencionadas es contraria a la ley.

Por otro lado y en contestación a su segunda interrogante relacionada a emitir una opinión relacionada a una regla de posible acción disciplinaria progresiva por una ausencia sin justificación o certificado médico debemos informarle que esta oficina ha establecido la norma de no emitir opiniones relativas a la razonabilidad de Reglas o Reglamentos Internos para la administración de determinados establecimientos. Este Departamento no puede juzgar la razonabilidad de un reglamento, ni aún reglas de reglas específicas, en un vacío, esto es, sin conceder unos hechos específicos a los cuales se le van aplicar. *Véase anejo de copia de las consultas 10265 y 10356 sobre este particular.*

La función de la Oficina de la Procuradora del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por lo que, estamos imposibilitados de emitir la opinión solicitada.

Esperamos que la información ofrecida le sea útil.

Cordialmente,



Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

Anejo