



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
**PUERTO RICO**

Departamento del Trabajo  
y Recursos Humanos

4 de noviembre de 2015

**Consulta Núm. 15,808**

Acusamos recibo de su consulta enviada mediante correo electrónico de 10 de octubre de 2015, en torno a las ocasiones en que su patrono no acepta las excusas médicas presentadas por usted por contener las mismas abreviaciones o por preferir documentos que contengan el diagnóstico.

Comenzamos nuestro análisis destacando que la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, *según enmendada*, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.<sup>1</sup> Por el alcance de la legislación laboral y la normativa que rige el mismo, nuestra intervención es en el sector privado y corporaciones públicas que hacen negocios como entidades privadas.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo (OPT), la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio

<sup>1</sup> Véase Sección 2 de la Ley Núm. 15, *antes citada*.



DM

judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos o sobre aquellas materias que están fuera del alcance y jurisdicción del DTRH.<sup>2</sup>

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha en su consulta. Entendemos que mediante su consulta se nos ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de las interrogantes planteadas. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta, la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, *según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, tiene el propósito, entre otros, de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico. Conforme a ello, el inciso (a) del Artículo 6 de dicho estatuto 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. En cuanto a la licencia por vacaciones, el trabajador acumulará la misma a razón de uno y un cuarto (1¼) días al mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de las mencionadas licencias se considerará tiempo trabajado para propósito de la acumulación de estos beneficios.

Por su parte, en torno a ausencias por enfermedad y certificaciones médicas, el Artículo 6 de la Ley Núm. 180, *antes citada*, dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

“(m) Salvo en casos 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.”

Por tanto, conforme a la ley, el patrono podrá requerir un certificado médico cuando la ausencia excede dos días laborables.

---

<sup>2</sup> Véase Carta Circular Núm. 2013-001 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

*DM*

Así pues, la licencia por enfermedad le ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando éste se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. El propósito esencial de la licencia por enfermedad es proveer un ingreso al empleado al protegerlo contra la pérdida de salario cuando el obrero se tiene que ausentar de su trabajo debido a su condición de salud. Por tanto, el obrero solicita a su patrono que se le pague las horas que debió haber trabajado si no estuviera enfermo de manera que no se afecte su ingreso.

En cuanto al contenido del certificado médico, la Ley Núm. 180, *antes citada*, guarda silencio sobre ello. No obstante, existen leyes protectoras de pacientes y empleados que trastocan la utilización de la licencia por enfermedad, específicamente en cuanto al contenido de un certificado médico, así como la información que un patrono puede requerir de su empleado en la administración de la licencia por enfermedad.

Por ejemplo, existe la ley federal *Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996* (HIPAA),<sup>3</sup> cuyo fin es proteger el almacenamiento, transmisión y comunicación de información médica de las personas. Cumpliendo con dicho fin, la HIPAA limita las circunstancias o personas a las cuales un proveedor de salud cubierto por la ley les puede revelar información médica de un paciente, sin necesidad de obtener una autorización por escrito de este último. En el caso de revelar información médica de un paciente a su patrono, el reglamento federal aplicable dispone que ello será permisible, sujeto a lo siguiente:

“(b) Standard: uses and disclosures for public health activities -

(1) Permitted disclosures.

A covered entity may disclose protected health information for the public health activities and purposes described in this paragraph to:

(i) ...

(ii) ...

(iii) ...

(iv) ...

(v) An employer, about an individual who is a member of the workforce of the employer, if:

(A) The covered entity is a covered health care provider who is a member of the workforce of such employer or

---

<sup>3</sup> Public Law 104-191 (August 21, 1996).

*DM:*

who provides health care to the individual at the request of the employer:

(1) To conduct an evaluation relating to medical surveillance of the workplace; or

(2) To evaluate whether the individual has a work-related illness or injury;

(B) The protected health information that is disclosed consists of findings concerning a work-related illness or injury or a workplace-related medical surveillance;

(C) The employer needs such findings in order to comply with its obligations, under 29 CFR parts 1904 through 1928, 30 CFR parts 50 through 90 [OSHA], or under state law having a similar purpose, to record such illness or injury or to carry out responsibilities for workplace medical surveillance; and

(D) The covered health care provider provides written notice to the individual that protected health information relating to the medical surveillance of the workplace and work-related illnesses and injuries is disclosed to the employer:

(1) By giving a copy of the notice to the individual at the time the health care is provided; or

(2) If the health care is provided on the work site of the employer, by posting the notice in a prominent place at the location where the health care is provided. ..."<sup>4</sup>

Por su parte, la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, *según enmendada*,<sup>5</sup> establece que las instituciones públicas o privadas no ejercerán, pondrán en vigor o usarán procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo contra personas con algún tipo de impedimento físico, mental o sensorial por el mero hecho de tal impedimento. Esta prohibición incluye el reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de acomodo razonable y accesibilidad, antigüedad,

---

<sup>4</sup> 45 C.F.R. § 164.512.

<sup>5</sup> 1 L.P.R.A. § 501 *et seq.*

*DM.*

participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición, o privilegio de empleo.<sup>6</sup>

Mediante la Ley Núm. 105 de 20 de diciembre de 1991, las disposiciones de la Ley Núm. 44, *antes citada*, fueron atemperadas a las disposiciones de la *Americans with Disabilities Act* (Ley ADA) de 1990, *según enmendada*. Dicho estatuto federal establece que ningún patrono podrá discriminar en contra de un individuo que padezca de un impedimento cualificado, en relación al proceso de solicitud de empleo, contratación, promoción, compensación, entrenamiento y otros términos y condiciones de trabajo.<sup>7</sup> Para propósitos del estatuto, persona con impedimento cualificado significa un individuo que puede desempeñar las funciones esenciales de un puesto que mantiene o aspira, con o sin acomodo razonable.<sup>8</sup>

El estatuto federal dispone que la meta de la nación en relación a los individuos con impedimentos consiste en asegurar la igualdad de oportunidades de participación, de vida independiente y de independencia económica.<sup>9</sup> Dicha meta es de tan importancia, que en el 2008, la Ley ADA fue enmendada para aclarar que su definición de persona con impedimento habrá de ser interpretada lo más liberal posible, con el fin de cubrir y proteger la mayor cantidad de dicho sector poblacional. En términos generales, la Ley ADA aplica a toda compañía, persona, o agente de ésta, involucrada en una industria que afecte el comercio, que cuente con 15 empleados o más, entre otros requisitos.<sup>10</sup>

Sobre exámenes o preguntas médicas, la Ley ADA dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

"Sec. 12112. Discrimination

(a) ...

(b) ...

(c) ...

(d) Medical examinations and inquiries

(1) ...

(2) ...

---

<sup>6</sup> 1 L.P.R.A. § 505.

<sup>7</sup> Véase 42 U.S.C. § 12112.

<sup>8</sup> Véase 42 U.S.C. § 12111.

<sup>9</sup> Véase 42 U.S.C. § 12101.

<sup>10</sup> Véase 42 U.S.C. § 12111.

DM

(3) ...

(4) Examination and inquiry

(A) Prohibited examinations and inquiries

A covered entity shall not require a medical examination and shall not make inquiries of an employee as to whether such employee is an individual with a disability or as to the nature or severity of the disability, unless such examination or inquiry is shown to be job-related and consistent with business necessity. ..."<sup>11</sup>

Mediante las guías publicadas por la *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), agencia federal que administra la Ley ADA, se ha abundado sobre qué constituye hacer preguntas médicas o relacionadas a un impedimento y cuando el hacer este tipo de preguntas resultan en una violación a las disposiciones de la Ley ADA.

A esos efectos, la EEOC ha definido una pregunta relacionada a un impedimento o un "disability-related inquiry" como "a question that is likely to elicit information about a disability".<sup>12</sup> En términos generales, un patrono podrá requerir información sobre la condición médica de uno de sus empleados si está relacionado al trabajo y consistente con las necesidades del negocio:

"... This means that the employer must have a reasonable belief based on objective evidence that:

- an employee will be unable to perform the essential functions [of his or her job because of a medical condition; or,
- the employee will pose a direct threat because of a medical condition."<sup>13</sup>

Otra circunstancia bajo la cual un patrono podrá hacer preguntas o requerir información médica o sobre algún impedimento de un empleado es cuando este último ha solicitado un acomodo razonable y su impedimento o necesidad de acomodo no es obvia.<sup>14</sup>

Consistente con lo anterior, la EEOC ha determinado que un patrono que requiere que sus empleados revelen la naturaleza específica de su enfermedad médica con el

<sup>11</sup> 42 U.S.C. § 12112 (d) (4) (A).

<sup>12</sup> *Questions and Answers: Enforcement Guidance on Disability-Related Inquiries and Medical Examinations of Employees under the Americans with Disabilities Act (ADA)*, EEOC, recuperado el 4 de noviembre de 2015 en la siguiente dirección electrónica: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/qanda-inquiries.html>.

<sup>13</sup> *Id.*

<sup>14</sup> *Id.*

DM.

fin de considerar una licencia por enfermedad como una ausencia justificada, viola las disposiciones de la Ley ADA por constituir un "disability-related inquiry" y no justificada por las necesidades del negocio.<sup>15</sup> El Tribunal en *EEOC v. Dillard's Inc.*,<sup>16</sup> coincidió con la EEOC y encontró que la política de asistencia de la compañía, la cual requería que, para que un empleado fuera excusado por una ausencia por enfermedad, el certificado médico presentado tenía que indicar la naturaleza de la ausencia o la condición que se estaba tratando, violaba la Ley ADA. Basándose en una decisión del Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos para el Segundo Circuito,<sup>17</sup> el Tribunal en *Dillard's* encontró que este tipo de requerimiento por parte del patrono violaba la Sección 12112(d)(4)(A) de la Ley ADA por permitir que un patrono indagara intrusivamente en las condiciones médicas de un empleado que tienden a revelar información sobre una incapacidad real o percibida del empleado.

A la luz de lo anterior, como norma general el certificado médico presentado por un empleado deberá contener información de la cual surjan las fechas de ausencia y el motivo para las mismas, esto es, si se relaciona a la salud del empleado, así como el nombre del doctor que lo certifica y su información de contacto. Ello, sin tener que divulgar el diagnóstico o la condición médica del empleado, salvo que ocurra una de las circunstancias contempladas por la HIPAA, la Ley Núm. 44, *antes citada*, o la Ley ADA que permitan que el patrono requiera dicha información, como, por ejemplo, en caso de una solicitud de acomodo razonable.

Finalmente, en la Consulta Núm. 15377 emitida por nuestra Oficina el 19 de agosto de 2005, relacionada a cargar las citas médicas a la licencia de enfermedad, indicamos lo siguiente:

"... habrá cita con médicos que no son estrictamente de salud, como pudiera ser la cosmética. Si estas no se relacionan a un asunto estrictamente médico, pudiera descontarse de Licencia por Vacaciones."

Por tanto, resulta importante que de la certificación médica surja que no se trata de un asunto cosmético, sino uno de salud.

Entendemos que dicha información resultará suficiente para que el patrono pueda administrar eficientemente la licencia por enfermedad de sus empleados y, a su vez, se salvaguarda las protecciones contenidas en la Ley HIPAA, la Ley Núm. 44, *antes citada*, y la Ley ADA. Una vez el empleado presente una certificación médica que contenga la anterior información, se entenderá que ha cumplido con la Ley Núm. 180, *antes citada*, por lo que el patrono deberá descontar dichas ausencias a su licencia por enfermedad.

<sup>15</sup> Véase *Dillard's Sued for Disability Discrimination*, EEOC, Press Release 9-30-08.

<sup>16</sup> S.D. Calif. 2012.

<sup>17</sup> Véase *Conroy v. New York Department of Correctional Services*, 333 F.3d 88 (2d Cir. 2003).

DM.

Consulta Núm. 15,808  
4 de noviembre de 2015  
Página 8

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martín  
Procuradora del Trabajo