

21 de noviembre de 2003

Sr. José Yambó
Gerente General
Yoly Industrial Supply, Inc.
Ave. Luis Muñoz Marín
Edif. Frente Iglesia Católica Villa Blanca
P.O. Box 8668
Caguas, PR 00726

Estimado señor Yambó:

Consulta Núm. 15228

Nos referimos a su comunicación del 10 de noviembre de 2003, la cual lee como sigue:

- “1. Cobro de dinero a empleados que ocasionan accidente a un vehículo oficial de la compañía.*
- 2. Al momento de reclutar personal y la compañía solicita prueba de dopage(Sic), ¿Quién costea dicha prueba?*

En su consulta, usted nos solicita nuestra intervención con relación a su solicitud de opinión relacionada con el cobro de dinero a un empleado que ocasiona accidente a un vehículo oficial de la compañía y a las pruebas de detección de sustancias controladas.

En cuanto a su primera interrogante debemos expresarle que esta Procuraduría tiene como norma abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por oficinas de nuestro Departamento. O aún en aquellas circunstancias que las mismas estén ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.

Ahora bien y en cuanto a su segunda interrogante le informamos que la Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, conocida como ***Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado***, establece la norma para detectar el uso de sustancias controladas en el sector laboral privado promoviendo la salud y seguridad de los trabajadores.

En respuesta a su pregunta, el inciso (c) del Artículo 5 establece:

“El patrono sufragará los gastos de las pruebas de detección de sustancias controladas. El patrono considerará como tiempo trabajado el tiempo necesario para someterse las pruebas y compensará a sus empleados por dicho tiempo según corresponda. Las ausencias de un empleado para asistir a un programa de rehabilitación se podrán cargar primero a la licencia por enfermedad y luego a la licencia por vacaciones. De agotar estos días de licencia con paga, el empleado tendrá derecho a una licencia sin sueldo por un máximo de treinta (30) días.”

Para su conveniencia junto a esta consulta incluimos copia de la Ley Núm. 59, *antes citada*.

Esperamos que la información ofrecida le sea útil.

Cordialmente,

Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

Anejo