



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. Grissell Rodríguez Padua

21 de noviembre de 2003

inca

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.

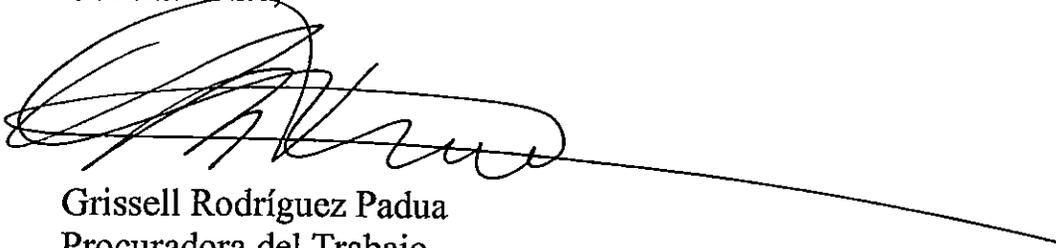
En respuesta a su pregunta, el inciso (c) del Artículo 5 establece:

“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