

(P. de la C. 70)

LEY 59 8 DE AGOSTO DE 1997

Para reglamentar o facilitar las pruebas de detección de sustancias controladas en el sector laboral privado, mediante el establecimiento por parte del patrono, de programas de pruebas para detectar el uso de sustancias controladas.

EXPOSICION DE MOTIVOS

El Gobierno de Puerto Rico tiene el compromiso y el interés apremiante de erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. Aún cuando el Estado debe evitar o minimizar toda interferencia en la vida privada de sus ciudadanos, la consecución de la libertad personal de éstos y el bienestar de la sociedad y sus comunidades requiere la adopción de toda aquella medida encaminada a preservar su seguridad.

Esta pieza legislativa va dirigida a la detección y rehabilitación del empleado usuario de sustancias controladas y a la protección de la ciudadanía contra posibles efectos nocivos como consecuencia de la labor de un empleado bajo los efectos de sustancias controladas. De esta forma, se mantendrá un lugar de trabajo saludable y unas condiciones de trabajo seguras libre de los efectos de sustancias controladas para una mejor calidad de productos y servicios que repercutirán en beneficio al empleado, patrono y la ciudadanía de Puerto Rico.

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Artículo II, Sección 16, establece la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. El taller de trabajo en el sector privado es un lugar apropiado para ayudar a combatir el mal uso y tráfico ilegal de sustancias controladas mediante el establecimiento de programas que incluyan la administración de pruebas para detectar el uso de estas sustancias y los correspondientes programas de rehabilitación que sean necesarios para reintegrar a los empleados afectados por el consumo de drogas.

El uso ilegal de sustancias controladas es incompatible con el buen estado de salud mental y físico de los empleados en el comercio y la industria privada del país, y presenta un grave riesgo para ellos mismos, la seguridad de sus compañeros de trabajo y la ciudadanía en general. El establecimiento de programas de administración de pruebas de sustancias controladas es un mecanismo efectivo para desalentar su uso ilegal y reducir el riesgo de que ocurra una tragedia como consecuencia de dicho uso.

El Tribunal Supremo Federal de los Estados Unidos de América ha emitido decisiones en las cuales determina que la implantación de programas para la detección de sustancias controladas es constitucional cuando se reglamenta en aras del interés legítimo del Estado de proteger la salud y seguridad pública; o cuando el Estado no impone al sector privado responsabilidades de tal naturaleza que conviertan a la empresa privada en un instrumento del estado, y por tanto sus

actuaciones no constituyen "acción estatal".

La legislación propuesta equipara a Puerto Rico con otros dieciséis estados de la Nación, los cuales han aprobado legislación relacionada con el uso de sustancias controladas en el empleo de la empresa privada, como lo son los estados de Connecticut, Florida, Georgia, Hawaii, Iowa, Louisiana, Maine, Maryland, Minnesota, Mississippi, Montana, Nebraska, Carolina del Norte, Oregon, Utah y Vermont.

El establecimiento de programas de administración de pruebas de sustancias controladas es un mecanismo efectivo para desalentar el uso ilegal de las mismas en el empleo, minimizando el riesgo de accidentes y aumentando la calidad en los servicios.

De igual forma, esta legislación pretende refrendar y establecer ciertos criterios para viabilizar el que los patronos que antes de la aprobación de la Ley no han desarrollado e implantado programas para la detección del uso de drogas en sus talleres de trabajo, puedan establecer los mismos. La Ley no aplica a los empleados cubiertos bajo el estatuto que reglamenta las pruebas para la detección de sustancias controladas a los empleados públicos. Tampoco debe interpretarse de ninguna manera que esta legislación restringe las pruebas de detección de sustancias controladas que se realizan hoy en el sector laboral privado; su propósito es facilitar la implantación de las pruebas de detección de sustancias controladas. De esta manera se promueve el que las empresas sean un área de trabajo libre de drogas.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley se conocerá como la "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado".

Artículo 2.-Declaración de Propósitos

La presente legislación tiene como propósito el detectar el uso de sustancias controladas por parte del empleado y los candidatos a empleo en el sector laboral privado. Asimismo, pretende promover la salud y seguridad de los trabajadores y, consecuentemente de la comunidad en general, proveyendo las salvaguardas necesarias para la protección de la intimidad e integridad personal del individuo afectado. A tales efectos, se autoriza y exhorta a los patronos de Puerto Rico a implantar programas de detección de sustancias controladas, y que de así hacerlo, cumplan con lo dispuesto en esta Ley. El plan que establezca el patrono debe tener el propósito de educar e informar a sus empleados sobre los riesgos a la salud asociados con el uso indebido de sustancias controladas. Además, el patrono proveerá al empleado un programa de asistencia, tratamiento y orientación para su rehabilitación.

De igual forma, esta legislación pretende refrendar y establecer ciertos criterios para viabilizar el que los patronos que antes de la aprobación de la Ley no han desarrollado e implantado programas para la detección del uso de drogas en sus talleres de trabajo, puedan establecer los mismos. La Ley no aplica a los empleados cubiertos bajo el estatuto que reglamenta las pruebas para la detección de

sustancias controladas a los empleados públicos. Tampoco debe interpretarse de ninguna manera que esta legislación restringe las pruebas de detección de sustancias controladas que se realizan hoy en el sector laboral privado; su propósito es facilitar en unos casos y reglamentar en otros las pruebas de detección de sustancias controladas. De esta manera se promueve el que las empresas sean un área de trabajo libre de drogas.

Artículo 3.-Definiciones

Las siguientes palabras tendrán el significado que a continuación se indica:

- (a)"Accidente" es cualquier suceso eventual inesperado o acción proveniente de un acto o función del empleado que ocasiona un daño serio a la propiedad o daño físico a la persona.
- (b)"Candidato a empleo" significa cualquier persona que solicite empleo a un patrono, verbalmente o por escrito y al cual se ofrezca, aún condicionalmente, un empleo.
- (c)"Drogas" o "Sustancias Controladas" son aquellas incluidas en las Clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico", o cualquier otra legislación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o de los Estados Unidos de América, exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.
- (d)"Empleado" es cualquier persona empleada, con remuneración o sin ella, en cualquier lugar de empleo, por un patrono. Incluye a los empleados temporeros, provisionales, en período probatorio y regulares.
- (e)"Laboratorio" es cualquier entidad que se dedique a realizar análisis clínico y químico forense que procese pruebas para la detección de sustancias controladas utilizando sustancialmente las guías y parámetros establecidos por el National Institute of Drug Abuse (N.I.D.A.).
- (f)"Muestra" significa una cantidad suficiente de orina, o cualquier otro fluido o tejido del cuerpo que se obtenga de forma no invasiva y que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y exactitud aceptados por los laboratorios, para la realización de las pruebas iniciales y de corroboración, y para la retención de una porción para permitirle al empleado o candidato a empleo a realizar su propia prueba de corroboración.
- (g)"Negativa Injustificada" constituirá la negación a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o cooperar para que se efectúen, como es, sin excluir otras, el no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación; abandonar el lugar

donde se toma la muestra; la negación de la persona expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que pueda producir la muestra de manera adecuada o cuando se altere la muestra.

(h)"Patrono" es cualquier persona, natural o jurídica, y cualquier persona que represente a esa persona natural o jurídica o que ejerza autoridad sobre cualquier empleo o empleado, excluyendo al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sus municipios, y cualquier departamento, agencia, instrumentalidad o dependencia de los mismos.

(i)"Programa de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas" significa un programa para detectar el uso de sustancias controladas, que cumpla con los requisitos establecidos en los Artículos 5 y 6 de esta Ley.

(j)"Sorteo" consistirá de la colocación de números de empleados mediante lotería, tómbola o cualquier otro método, se seleccionarán por mera casualidad aquellos empleados que deberán someterse a la prueba.

(k)"Sospecha Razonable Individualizada" es la convicción moral de que una persona específica está bajo los efectos, la influencia o es usuaria de sustancias controladas, independientemente de que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos, tales como: a) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas; b) síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada; c) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo. La sospecha razonable e individualizada debe ser establecida, en cuanto menos, por dos (2) supervisores del empleado, de los cuales uno (1) deberá ser supervisor directo.

Artículo 4.-Responsabilidad del Patrono

A.El empleado o candidato a empleo, según sea el caso tendrá causa de acción contra el patrono que tiene un programa de detección de sustancias controladas, en las siguientes circunstancias:

(1)El patrono tomó acción disciplinaria contra el empleado, o rehusó emplear a un candidato a empleo, basado en un resultado erróneo de la prueba y el patrono confió en dicho resultado mediando dolo, culpa o negligencia.

(2)El patrono que cause daño a la reputación del empleado, o del candidato a empleo, revelando el resultado de la prueba, mediando dolo, culpa o negligencia.

B.El empleado que sufra daños como consecuencia de la realización de una prueba de drogas sobre una muestra suya, y que no ejerza una acción contra su patrono por dolo, culpa o negligencia, podrá, no obstante, acogerse a los beneficios de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada.

Artículo 5.- Programa de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas

Un Programa de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- (a) Las pruebas deberán conducirse para todos los empleados y candidatos a empleos de manera consistente y uniforme; y de acuerdo con los términos de un programa escrito, adoptado por el patrono y notificado a los empleados, mediante entrega de una copia del mismo que contendrá su fecha de vigencia e identificará la ley que autoriza su adopción. Esta notificación se hará por lo menos sesenta (60) días antes de su fecha de vigencia; y a los candidatos a empleo, al momento de solicitar empleo con el patrono. Igual término y condiciones aplicarán a las notificaciones y entrega de copias que se hagan con respecto a subsiguientes enmiendas que se realicen al mismo. Sin embargo, cualquier programa de pruebas de sustancias controladas establecido e implantado antes de la fecha de efectividad de esta Ley y que cumpla con los requisitos exigidos por ésta, se considerará un Programa de Pruebas válido.
- (b) Las pruebas se administrarán de acuerdo con el programa adoptado por el patrono, mediante reglamento, el cual será notificado a todos sus empleados y candidatos a empleo. El reglamento contendrá lo siguiente:
 - (1) Una declaración sobre el uso ilegal de sustancias controladas que incluya una descripción de las sanciones y penalidades aplicables a la elaboración, distribución, posesión o uso ilegal de sustancias controladas bajo las leyes del Gobierno de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América.
 - (2) Un señalamiento a los efectos de que la posesión, distribución, uso, consumo y tráfico ilegal de sustancias controladas es conducta prohibida en la empresa.
 - (3) Un plan desarrollado por el patrono para educar e informar a sus empleados sobre los riesgos a la salud asociados con el uso indebido de sustancias controladas.
 - (4) La adopción y descripción de los programas de asistencia, tratamiento u orientación de la rehabilitación disponibles para los empleados.
- (5) Las reglas de conducta del patrono sobre el uso de sustancias controladas por sus empleados y una descripción de las sanciones que el patrono le impondrá a los empleados si

violan dichas reglas de conducta o si su prueba resulta positiva para el uso de una sustancia controlada. Tales normas deberán ser uniformes y no discriminatorias. El patrono podrá imponer sanciones a los empleados por violaciones a dichas reglas de conducta sujeto a las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. No constituirá justa causa para el despido de un empleado, el primer resultado positivo de uso de sustancias controladas, sin antes exigirle y permitirle al empleado asistir a un programa de rehabilitación apropiado. El patrono podrá además exigirle a un empleado cuya prueba tenga un resultado positivo que se someta periódicamente a pruebas adicionales como parte del programa de rehabilitación. En caso de que el empleado se negare de manera expresa a participar en dicho programa de rehabilitación, o si el resultado de dichas pruebas adicionales fuere positivo el patrono podrá imponer las medidas disciplinarias correspondientes, de acuerdo a sus reglas sobre conducta. Este, al imponer dichas medidas disciplinarias, deberá hacerlo tomando en cuenta la relación de la conducta del empleado con sus funciones, su efecto en el buen y normal funcionamiento de la empresa y el riesgo de la seguridad de otros empleados y del público en general. La negativa injustificada de un empleado a someterse a la prueba de orina, cuando así se le requiera, a tenor con lo dispuesto en esta Ley, constituirá evidencia prima facie de que el resultado habría sido positivo y conllevará la aplicación de medidas disciplinarias. Todos los empleados a quienes se les conceda la oportunidad de someterse a un programa de asistencia y rehabilitación para combatir el uso de sustancias controladas tendrán la obligación de cumplir y colaborar con todos los requisitos del programa, con el fin de lograr su rehabilitación dentro del plazo más breve posible. El incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones impuestas por el programa, constituye conducta que puede conllevar la imposición de medidas disciplinarias.

- (6) Un aviso de que los empleados o candidatos a empleo estarán sujetos a pruebas de detección de sustancias controladas.
- (7) Una descripción detallada de los procedimientos a seguir para realizar las pruebas, incluyendo el mecanismo para la resolución de disputas sobre el resultado de dichas pruebas.
- (8) Una disposición a los efectos de que cualquier información, entrevista, informe, declaración o memorando sobre el resultado de las pruebas será considerado información confidencial. Ningún resultado positivo a pruebas de detección de sustancias controladas administradas por orden del patrono podrá ser utilizado como evidencia en un proceso criminal contra el empleado, a menos que éste la ofrezca como prueba de defensa.

- (c) El patrono sufragará los gastos de las pruebas de detección de sustancias controladas. El patrono considerará como tiempo trabajado el tiempo necesario para someterse a 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.
- (d) Las pruebas se harán mediante muestra de orina, salvo circunstancias en que no sea posible tomar la misma, y se administrará de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de muestra científicamente aceptables, de modo tal que se proteja al máximo la intimidad del empleado, y de conformidad con el "Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program". La muestra no podrá ser sometida a ningún tipo de prueba que no sea la estrictamente necesaria para la detección de sustancias controladas. Se utilizará la prueba de orina, para la cual no habrá observador presente mientras el empleado provee la muestra; pero una persona tomará la muestra que éste le entregue en el momento exacto en el que el mismo desaloje el cuarto de servicios sanitarios. Para mayor confiabilidad, se tomará la temperatura de la muestra en presencia del empleado sometido a la prueba, como medida para determinar si la muestra ha sido adulterada. En caso de que se determine la adulteración de una muestra, ésta será descartada y se solicitará al empleado que provea una nueva, esta vez ante la presencia de una persona de su mismo sexo, miembro del personal del laboratorio.
- (e) Las pruebas sobre las muestras se llevarán a cabo de acuerdo con los procedimientos analíticos científicamente aceptables para ese tipo de prueba, por un laboratorio certificado según se recomienda en el "Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program". Toda muestra que arroje resultado positivo será sometida a un segundo análisis de corroboración por el método de cromatografía de espectrometría de gases. Sólo después de haberse obtenido una prueba positiva, corroborada, de presencia de opiáceos en la orina podrá un médico revisor, contratado por el laboratorio que realiza las pruebas, preguntar a la persona cuyo resultado fue positivo si está tomando medicamentos que puedan tener algún efecto sobre el resultado de la prueba, siempre y cuando no haya una prueba que permita la diferenciación de los diversos opiáceos por métodos analíticos.
- (f) Se le advertirá por escrito al empleado que tendrá derecho a contratar otro laboratorio para obtener un segundo resultado de la misma muestra, y que de así desearlo, se le transferirá a un laboratorio independiente contratado por él la cantidad mínima necesaria de la muestra obtenida, para realizar las pruebas.

- (g) Si la prueba realizada por el patrono arroja un resultado positivo y la segunda prueba hecha a instancias del empleado resultare negativa, el patrono podrá sugerir tres laboratorios, de los cuales el empleado tendrá que escoger uno para realizarse una tercera prueba a expensas del patrono. El resultado de esta tercera prueba será obligatorio para las partes.
- (h) Todo empleado podrá ser sometido a un máximo de dos pruebas al año, a menos que en una de estas pruebas se haya obtenido un resultado positivo debidamente corroborado o como parte de un programa de consejería, tratamiento o rehabilitación.
- (i) Antes de que el patrono pueda tomar acción disciplinaria basado en el resultado positivo de una prueba, dicho resultado tendrá que ser verificado mediante prueba de laboratorio confirmatoria. El empleado o candidato a empleo tendrá la oportunidad de notificarle a dicho laboratorio cualquier información relevante a la interpretación de dicho resultado, incluyendo su uso de drogas recetadas o no recetadas.

Artículo 6.-Confidencialidad de los Resultados

Toda la información y documentación que se recopile sobre un empleado, incluso el resultado de la prueba para detectar la presencia de sustancias controladas, será confidencial y se mantendrá separada del expediente de personal. Dicha información no podrá ser ofrecida o admitida en evidencia en un proceso criminal contra el empleado; salvo que sea éste quien la ofrezca. Los patronos, laboratorios y empleados del programa de rehabilitación quienes tienen acceso a esta información deberán mantener el carácter de confidencialidad. La información no podrá ser revelada, excepto:

- (a) al empleado que haya sido sometido a la prueba
- (b) a cualquier representante autorizado por escrito por parte del empleado
- (c) a empleados designados por el patrono para ese propósito
- (d) a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el empleado esté acogido a un plan de tratamiento y rehabilitación.

El patrono no podrá requerir del laboratorio que se realicen pruebas ajenas a la detección de sustancias controladas con la muestra obtenida del empleado. El laboratorio tampoco podrá realizar por su propia iniciativa ningún otro análisis sobre la muestra, que no sea el requerido por el patrono.

Artículo 7.-Actividades en que los empleados, candidatos a reingreso y candidatos a empleo estarán sujetos a las pruebas de detección de sustancias controladas.

Todos los empleados, candidatos a reingreso y candidatos a empleo tienen la obligación de someterse a pruebas mandatorias en las siguientes actividades:

- (a) Empleados que trabajen en negocio de armero;
- (b) Toda persona que controle o maneje cualquier ferrocarril, vehículo de motor que se utilice para transporte de pasajeros independientemente de su cabida mediante paga; cualquier vehículo de motor que se utilice para el acarreo de carga por cualquier vía pública terrestre; o vehículo que se utilice para el transporte de pasajeros o carga por agua o aire;
- (c) Guardias de seguridad;
- (d) Empleados cuyas funciones conlleven el manejo y control de drogas y sustancias controladas, explosivos, gases, materiales peligrosos, inflamables, radioactivos, tóxicos, de alto voltaje o sustancias similares.

Artículo 8.-Circunstancias bajo las cuales se pueden tomar las pruebas

En todos aquellos casos en que no sea de aplicación el Artículo 7 de esta Ley, el patrono podrá exigir, requerir o solicitar a los empleados, candidatos a empleo y candidato a reingreso a someterse a la prueba de detección de sustancias controladas como condición para continuar en el empleo, entre otras en las siguientes circunstancias:

- (a) Cuando ocurra un accidente en el trabajo, atribuible al empleado, relacionado con sus funciones y durante horas de trabajo. No se someterá al empleado a las pruebas de detección de sustancias controladas cuando éste no se encuentre en pleno dominio de sus facultades mentales por motivo del accidente, a menos que una orden médica disponga lo contrario;
- (b) Cuando exista sospecha razonable individualizada de que el empleado está utilizando sustancias controladas. La prueba se realizará dentro del término de veinticuatro (24) horas;
- (c) Como condición previa al reclutamiento y parte de un examen físico médico general, requerido a todos los candidatos a empleo;
- (d) Pruebas de seguimiento: Si un empleado en el curso de su trabajo ingresa en un programa de rehabilitación, el patrono puede requerir al empleado que se someta a las pruebas de seguimiento necesarias.

Artículo 9.-Programa de pruebas por sorteo

Todo patrono podrá establecer un programa de pruebas de detección de sustancias controladas para promover la salud y el bienestar de sus empleados, según métodos de selección por sorteo, que escoja de manera objetiva.

Artículo 10.-Organizaciones obreras

Cuando exista una organización obrera que represente a los trabajadores en una unidad apropiada de negociación colectiva, debidamente certificada por la Junta Nacional o local de Relaciones del Trabajo, el procedimiento para la administración de pruebas de drogas estará sujeto a lo dispuesto por el convenio colectivo vigente a la fecha de la aprobación de esta ley, una vez expirado el término del convenio, las disposiciones de esta ley serán de aplicación de pleno derecho.

Artículo 11.-Penalidad

Cualquier persona que con malicia y premeditación dé a la publicidad cualquier información descrita como confidencial en la presente Ley que no sea lo dispuesto en el Artículo 6, será incurso en delito menos grave.

Artículo 12.-Cláusula de Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, o parte de esta ley fuera declarada inconstitucional por un tribunal con jurisdicción, la sentencia dictada no afectará ni invalidará el resto de esta ley y su efecto se limitará a la cláusula, párrafo, artículo o parte declarada inconstitucional.

Artículo 13.-Vigencia

Esta Ley entrará en vigor a los ciento ochenta (180) días después de su aprobación.