

“Artículo 2.—Se ordena a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, en coordinación con las agencias gubernamentales y entidades no gubernamentales concernidas, a difundir el significado de dicho día mediante la celebración de actividades especiales que le hagan público reconocimiento a las grandes aportaciones de la mujer puertorriqueña en la vida de nuestro pueblo.”

Sección 3.—Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Aprobada en 10 de agosto de 2002.

Programas de Ayuda al Empleado—Creación

(P. del S. 341)

[NÚM. 167]

[Aprobada en 11 de agosto de 2002]

LEY

Para crear en las Dependencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico programas de ayuda al empleado; facultar a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción a ofrecer asesoramiento a las Agencias Ejecutivas, Gobiernos Municipales y las Empresas Privadas que así lo soliciten.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es política pública de nuestro gobierno velar por la salud integral del servidor público y su familia, aumentar su productividad y ofrecer servicios de excelencia a la ciudadanía de nuestra Isla. La fuerza laboral de Puerto Rico se afecta en su eficiencia y productividad por los problemas que conlleva el ajuste a los cambios sociales. Los problemas ocupacionales, como el ausentismo, las tardanzas, los accidentes del trabajo

por negligencia del empleado y otros, afectan la calidad de los servicios que proveen las agencias y, por ende, el funcionamiento del sistema gubernamental en general.

En gran medida los problemas ocupacionales están relacionados con situaciones personales, tales como problemas familiares, económicos, de salud física y mental, uso y abuso de alcohol y drogas, depresión, ansiedad, entre otros. Los estudios indican que el uso y abuso de alcohol y drogas es una de las mayores causas del deterioro moral y social por el que atraviesa nuestra sociedad y que tiene un impacto negativo en la fuerza laboral.

El campo laboral moderno requiere de una clase trabajadora sana, física y mentalmente. Estos son elementos indispensables para lograr una productividad y un ambiente laboral adecuado. En muchas ocasiones los trabajadores tienen que lidiar con circunstancias personales que afectan su desempeño en el trabajo. Esto, unido a las presiones dentro del ambiente laboral, tiene como resultado una baja productividad que a largo plazo afecta a las instituciones que los emplean. Los Programas de Ayuda al Empleado son una alternativa costo efectiva para promover un mejor ambiente laboral. Los mismos son un instrumento valioso, dirigido a mejorar las condiciones de vida en que se desenvuelven los empleados. Cualquier circunstancia que afecte la salud mental y emocional debe ser objeto de ayuda, ya que de esa manera se beneficia toda la sociedad y muy particularmente los núcleos familiares y los menores componentes de éstos.

La importancia de estos Programas de Ayuda al Empleado estriba en que aun cuando su objetivo es ayudar al empleado cuyo funcionamiento y productividad en el trabajo se ha afectado por problemas de cualquier índole, a la vez que se mejora su situación como parte de un equipo de trabajo, se mejora su condición como miembro de la sociedad y se benefician todos los roles que le corresponde realizar dentro de la comunidad.

Los Programas de Ayuda al Empleado han demostrado ser una estrategia exitosa y necesaria para lograr tener empleados física y mentalmente capacitados, requisito indispensable para ofrecer servicios de calidad. Los problemas ocupacionales como el ausentismo, tardanzas, ineficiencia, relaciones interpersonales inadecuadas, accidentes, entre otros, no solamente limitan la productividad de los empleados sino que impactan negativamente el presupuesto de las organizaciones. Gran parte de esos problemas ocupacionales, están relacionados con situaciones personales, como problemas económicos, legales, de salud física o mental. Otros pueden estar relacionados a factores organizacionales, tales como condiciones de trabajo inadecuadas, un pobre sistema de supervisión y un manejo inadecuado de los cambios organizacionales.

Los Programas de Ayuda al Empleado tienen como meta el prevenir, identificar a tiempo y manejar adecuadamente toda esa gama de situaciones que provoca problemas ocupacionales. Por lo tanto, sus servicios están dirigidos a servir no solamente a aquellos empleados que presentan problemas de ejecución, sino también al resto de la fuerza laboral, a los supervisores y personal gerencial y a la organización y los empleados y canalizar y coordinar el uso adecuado y efectivo de los recursos. Su enfoque preventivo pretende crear un ambiente de trabajo positivo que promueva el bienestar de todos y por lo tanto estimule la productividad.

Los Programas de Ayuda al Empleado asisten en el proceso de educar, prevenir y fomentar estilos de vida saludables para el trabajador y su familia. Estos no sólo se utilizan para ayudar a los empleados con problemas de ejecución sino que además constituyen un recurso adicional de apoyo para los supervisores y la alta gerencia, a la vez que han demostrado ser efectivos en la disminución de problemas ocupacionales y, por consiguiente, en el aumento de la productividad de la fuerza laboral. Por tanto, no sólo para mejorar la salud del empleado, sino además para asegurar la disponibilidad de esos fondos, es menester implantar por mandato de Ley este programa.

La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción tiene la responsabilidad de implantar los programas preventivos y de rehabilitación para el uso y abuso de alcohol y drogas y los problemas de salud mental y por ende cuenta con personal especializado para asesorar y ofrecer ayuda técnica en el desarrollo de Programas de Ayuda al Empleado y en otras estrategias dirigidas a mejorar la calidad de los lugares de trabajo. Los Departamentos de Salud, de Educación y de la Familia, la Comisión para los Asuntos de la Mujer, entre otros, son dependencias gubernamentales que ofrecen ayuda y asesoramiento a la ciudadanía en general en áreas como la salud, deserción escolar, violencia doméstica, problemas de tercera edad y otras. Recaería sobre estas agencias la responsabilidad de implantar y coordinar todo lo necesario para poner en ejecución las directrices de la presente medida.

La Ley Núm. 182 de 23 de julio de 1974, según enmendada, que crea el Instituto para el Desarrollo de Personal en el Servicio Público, adscrito a la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Administración de Recursos Humanos, establece que es responsabilidad del Instituto planificar, administrar y evaluar actividades de capacitación y adiestramiento para cubrir las necesidades de los recursos humanos en el gobierno y en la empresa privada, por lo que la presente pieza legislativa también le fija responsabilidad y funciones a dicho organismo.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.—Se faculta a las Dependencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a crear Programas de Ayuda al Empleado; facultar a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción a implementar, ofrecer asesoramiento a las Agencias Ejecutivas, Gobiernos Municipales y las Empresas Privadas que así lo soliciten y a trabajar integrada con otros Programas de Ayuda al Empleado existentes en instituciones al momento de la aprobación de esta Ley.

Artículo 2.—Cada dependencia gubernamental o grupo de dependencias gubernamentales coordinará con la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", el asesoramiento y la ayuda necesaria para implantar y desarrollar el Programa de Ayuda al Empleado conforme a los estándares establecidos para éstos.

Artículo 3.—Los Programas de Ayuda al Empleado se establecerán con cargo a los presupuestos vigentes de las propias agencias. La agencias, a los fines de costos, podrán crear consorcios entre varias dependencias gubernamentales para proveer servicios a través de un Programa de Ayuda al Empleado a empleados de diferentes dependencias.

Artículo 4.—Sujeto a lo dispuesto en la presente Ley, las dependencias gubernamentales podrán establecer un Programa de Ayuda al Empleado internamente, como parte de la dependencia, o mediante contratación de proveedores privados. En ambos casos el Programa de Ayuda al Empleado estará sujeto a la presente Ley, al reglamento que por virtud de la misma la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", promulgue y al Manual de Normas y Procedimientos que sea distribuido.

En el caso de la contratación de un Programa de Ayuda al Empleado privado la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", tendrá la responsabilidad de evaluarlo y de certificar que los proveedores de servicios cumplan con los requisitos en Ley vigente para ser contratados.

Artículo 5.—En aquellas dependencias gubernamentales donde existan organizaciones sindicales, el Programa de Ayuda al Empleado se desarrollará como un esfuerzo conjunto de las agencias y las organizaciones sindicales.

Artículo 6.—Los Programas de Ayuda al Empleado funcionarán como una unidad independiente. Los mismos serán atendidos por profesionales especialistas en el área de la conducta humana, Psiquiatras, Psicólogos y/o Trabajadores

Sociales, quienes deberán participar anualmente de quince (15) horas de adiestramientos en un programa de educación continuada que se coordinará entre la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", y el Instituto para el Desarrollo de Personal en el Servicio Público.

Artículo 7.—Las agencias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico facilitarán los procesos de prestación de servicios a empleados referidos por los Programas de Ayuda al Empleado.

Artículo 8.—La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción "ASSMCA", será responsable de fomentar activamente y ofrecer el asesoramiento y la ayuda técnica necesaria para la implantación y desarrollo de Programas de Ayuda al Empleado en las agencias del Gobierno Estatal, así como a los gobiernos municipales y las empresas privadas que lo soliciten.

Artículo 9.—El asesoramiento y la ayuda técnica a las empresas privadas se ofrecerá previo formalización de contratos de servicios, conforme a lo establecido en la Sección 6 de la Ley Núm. 67 de 7 de agosto de 1993, según enmendada [3 L.P.R.A. sec. 402e], conocida como "Ley de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción", la cual dispone que la Administración tendrá facultad para generar recursos propios y para cobrar a terceros por servicios prestados.

Artículo 10.—La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", será responsable de velar por la implantación y funcionamiento de los Programas de Ayuda al Empleado en las dependencias del Gobierno Estatal, según los estándares establecidos, y mantener un registro de aquellos programas desarrollados con su ayuda y asesoramiento en los gobiernos municipales y las empresas privadas. En aquellas dependencias gubernamentales en las que ya existan Programas

de Ayuda al Empleado la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción evaluará el mismo y hará las recomendaciones que entienda pertinentes para hacerlos más efectivos y lo más uniforme posible, además velará por que el mismo cumpla con lo establecido en el reglamento que se promulgue por virtud de esta Ley.

Artículo 11.—La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", coordinará para que los Programas de Ayuda al Empleado conozcan los servicios en las diferentes dependencias gubernamentales, para lo cual creará un Comité Interagencial que se reunirá trimestralmente. La Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Administración de Recursos Humanos, "OCALARH", en coordinación con la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", ofrecerá adiestramientos a los empleados de agencias que hayan desarrollado o estén en vías de desarrollar Programas de Ayuda al Empleado, de acuerdo a las necesidades identificadas.

Artículo 12.—Para la mayor efectividad de esta Ley, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", aprobará un reglamento en el cual, entre otras cosas, se establecerá el tipo de servicio mínimo que las agencias del Gobierno proveerán bajo el Programa de Ayuda al Empleado, las responsabilidades asignadas, los procedimientos a seguir y las penalidades por incumplimiento que deben establecerse a aquellas agencias o entidades gubernamentales que incumplan con la Ley. Dicho reglamento regulará además el acceso a los expedientes confidenciales de empleados que sean conservados en los Programas de Ayuda al Empleado y el acceso a las llaves de dichas oficinas debido a la información confidencial que se encontrará allí documentada. En dicho reglamento, además, se deberá incluir los estándares profesionales y éticos que deben ser cumplidos por los profesionales que brindarán servicios en los Programas de Ayuda al Empleado. Además de lo establecido anteriormente,

la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", podrá incluir en el reglamento todo aquello que entienda necesario para la más eficaz implantación de la presente Ley.

Será también obligación de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, en conjunto con la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos, la creación, redacción, publicación y distribución de un Manual de Normas y Procedimientos para los Programas de Ayuda al Empleado, basado en el reglamento que a los fines de esta Ley se promulgue, que delimite en una forma cónsona y de uniformidad a los Programas de Ayuda al Empleado.

Cada dependencia gubernamental, a su vez, aprobará un reglamento interno para la administración de su Programa de Ayuda al Empleado. Este reglamento de la dependencia gubernamental deberá estar basado en la presente Ley y en el reglamento que apruebe la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.

Artículo 13.—La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción establecerá un sistema de seguimiento y de control de calidad para verificar que en cada dependencia gubernamental se esté implantando el Programa de Ayuda al Empleado.

Artículo 14.—Cada agencia rendirá informes anuales sobre el funcionamiento del Programa de Ayuda al Empleado a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", y ésta a su vez rendirá un informe anual al Gobernador.

Artículo 15.—Las dependencias gubernamentales tendrán un término de seis (6) meses, luego de aprobado el reglamento por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", para la implementación del Programa de Ayuda al Empleado. Aquellas dependencias gubernamentales en las cuales exista un Programa de Ayuda al Empleado, previo

a la vigencia de la presente Ley, deberán continuar brindando a los empleados los servicios y tendrán el mismo término de seis (6) meses para acoplar su Programa ya existente al reglamento que por virtud de esta Ley la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, "ASSMCA", apruebe.

Los Gobiernos Municipales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico podrán establecer Programas de Ayuda al Empleado luego de la correspondiente aportación presupuestaria para el programa, asignada por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde de dicho municipio. Disponiéndose, sin embargo, que éstos estarán obligados a ejercer sus mejores esfuerzos e implantar el Programa de Ayuda al Empleado en un término no mayor de tres (3) años.

Artículo 16.—Asignación de Fondos

Se le asigna a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción la cantidad de cien mil (100,000) dólares de fondos no comprometidos del tesoro estatal para las cantidades necesarias para llevar el funcionamiento de esta Ley se consignarán en la partida correspondiente a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción del presupuesto general al Departamento de Salud.

Artículo 17.—Esta Ley comenzará a regir inmediatamente.

Aprobada en 11 de agosto de 2002.

Departamento de Educación—Enmienda

(P. del S. 405)

[NÚM. 168]

[*Aprobada en 11 de agosto de 2002*]

LEY

Para añadir un inciso (k) a la Parte B del Artículo 4 de la Ley 13 del 2 de octubre de 1980, según enmendada, a fin de

disponer que el Departamento de Educación, en coordinación con la Oficina del Procurador del Veterano, elaborará un plan para la entrega de diplomas de escuela superior a todos los veteranos puertorriqueños que interrumpieron sus estudios secundarios para servir en la Primera y Segunda Guerra Mundial o en los Conflictos de Corea y Vietnam.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Cientos de miles de soldados puertorriqueños han visto acción en los conflictos bélicos del Siglo 20 como parte de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos. Estos valientes puertorriqueños han servido honrosamente en la Primera y Segunda Guerra Mundial y en los Conflictos de Corea y Vietnam.

Algunos de estos puertorriqueños fueron llamados a servir en el ejército mientras cursaban sus estudios de escuela superior. Por razones personales de toda clase, muchos de ellos no regresaron al salón de clases y no se graduaron.

Esta Asamblea Legislativa tiene la oportunidad de hacerle justicia a este sector de la población facultando al Departamento de Educación a elaborar un plan para conferir a estos veteranos puertorriqueños un diploma de escuela superior. De este modo, se reconoce el sacrificio de este distinguido grupo y se mejora su estima profesional. Esta Ley tiene, además, la característica de facultar al Departamento a conferir el diploma póstumamente. Ello para reconocer, en especial, a todos aquellos soldados que murieron en combate.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Sección 1.—Se adiciona un inciso (k) a la Parte B del Artículo 4 de la Ley 13 del 2 de octubre de 1980, según enmendada [29 L.P.R.A. sec. 814], para que lea como sigue:

“Derechos concedidos por la Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño.

Los siguientes derechos se conceden en beneficio del veterano: