

(P. del S. 968)

## LEY

Para enmendar los Artículos 1, 3, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 15 y 16 de la Ley 167-2002, según enmendada, a los fines de aclarar el mandato legislativo de que todas las dependencias estarán facultadas a contar con un Programa de Ayuda al Empleado y un Coordinador o Director del Programa de forma interna; establecer requisitos mínimos de educación y educación continua; aclarar las facultades que tendrá la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción para la implementación de esta Ley; asegurar el cumplimiento en la asignación de fondos para el funcionamiento del Programa; y para otros fines relacionados.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La salud mental es el estado de bienestar resultante de la interacción funcional entre la persona y su ambiente, y la integración armoniosa en su ser de un sinnúmero de factores, entre los que se encuentran: su percepción de la realidad y su interpretación de la misma; sus necesidades biológicas primarias y la forma de satisfacerlas; sus potenciales psíquicos, mentales y espirituales y el modo de elevarlos a su máximo nivel; su sentido del humor y su capacidad para disfrutar de los placeres genuinos que la vida ofrece; su confianza en sí mismo y el reconocimiento de sus limitaciones; su satisfacción ante sus logros y su entereza ante sus fracasos; su reconocimiento de sus derechos y obligaciones sociales como necesidades básicas para la convivencia sana y pacífica; su solidaridad con los valores en que cree y su respeto y tolerancia con los que discrepa; su capacidad para crecer y madurar a la luz de las experiencias de su propia vida y la de otros; su resonancia afectiva ante los sucesos alegres y tristes; y finalmente, su capacidad para dar y recibir amor generosamente.

Para la Organización Mundial de la Salud, la salud mental es más que la mera ausencia de trastornos mentales y la define en su dimensión positiva, a saber: "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". Los conceptos de salud mental incluyen bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y reconocimiento de la habilidad de realizarse intelectual y emocionalmente. También ha sido definido como un estado de bienestar por medio del cual los individuos reconocen sus habilidades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera, y contribuir a sus comunidades.

Actualmente, sobre 450 millones de personas están afectadas por un trastorno mental o de la conducta. De acuerdo con la Carga Global de las Enfermedades 2001 de la OMS, el 33% de los años vividos con discapacidad son causados por los trastornos neuropsiquiátricos, un 2.1% debido a lesiones autoinfligidas. Solo el trastorno de depresión unipolar causa 12%-15% de años vividos con discapacidad y constituye la

tercera causa contribuyente a la carga global de las enfermedades. Cuatro de las seis causas más frecuentes de años vividos con discapacidad son la depresión, los trastornos debidos al uso de alcohol, la esquizofrenia y el trastorno bipolar.

A las condiciones neuropsiquiátricas se les relaciona con el 13% de los años de vida ajustados por discapacidad, a las lesiones autoinfligidas el 3%, y al VIH/SIDA otro 6%. Estas dos últimas causas incluyen un componente conductual. Cabe señalar que estas cifras implican un inmenso impacto humano. Más de 150 millones de personas sufren de depresión en un momento dado; cerca de 1 millón se suicidan cada año; alrededor de 25 millones de personas sufren de esquizofrenia; 38 millones están afectadas por la epilepsia; y más de 90 millones sufren de trastornos causados por el uso de alcohol y las drogas. El número de individuos con trastornos probablemente aumentará con el envejecimiento de las poblaciones y como resultado de conflictos sociales.

En Puerto Rico, aproximadamente 310,000 (16%) de los puertorriqueños entre 18 a 64 años cumplieron criterios de trastorno mental leve, moderado o severo. (Canino, et al., 1987). Se estimó que 159,550 (11-12%) de los adultos bajo el nivel de pobreza en Puerto Rico reportaron trastornos mentales que interfirieron con su funcionamiento (Alegría, Biji, Lin, Walters, & Kessler, 2000; (Federal Register, 1999). Aproximadamente el 24% de aquellos que reportaron trastornos de salud mental incapacitantes recibieron servicios para su condición, tanto especializados de salud mental como en el sector general de salud. (Alegría et al, 2000).

En particular, el impacto de la salud mental en el ambiente de trabajo es significativo al tomar en consideración que el ser humano invierte más de ocho (8) horas de su día en su trabajo. El horario laboral, el salario, las tareas asignadas, las relaciones con sus compañeros(as), las instalaciones de la organización y las metodologías de trabajo, entre otras, son algunos de los factores que inciden en su salud integral.

El ambiente de trabajo es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de la fuerza trabajadora; a su vez abarca un conjunto de factores técnicos y sociales que toman participación en el proceso de trabajo (Diccionario Empresarial de Wolters Kluwer, s.f.). Un ambiente de trabajo favorable fomenta la productividad, ya que logra un sentido de comodidad y satisfacción por parte del empleado, lo que beneficia el crecimiento de la empresa. En contraste, al darse condiciones desfavorables, el rendimiento se ve perjudicado y, a su vez, afecta a la empresa. Algunos elementos que influyen en el ambiente de trabajo, según el Diccionario Empresarial de Wolters Kluwer (s.f.), son las oportunidades de participación del personal, las metodologías de trabajo creativas, la interacción social, ubicación, higiene, instalaciones, temperatura, reglas, orientación, la ergonomía y más.

Al revisar la literatura reciente relacionada a la salud mental en el ambiente de trabajo, un hallazgo significativo es que muchos estudios se enfocan en evidenciar las consecuencias del burnout (Navinés et al., 2016) o han analizado la salud mental de los

trabajadores. El burnout se define como un estado de agobiamiento psicobiológico a causa del trabajo, según Navinés et al. (2016). Abundan explicando que el burnout se asocia con la aparición de síntomas tanto psicosomáticos, como psicológico-emocionales. Estos pueden provocar alteraciones gastrointestinales, pérdida de peso, dificultad de atención y concentración, ansiedad, pérdida de autoestima y mucho más, que finalmente repercuten en su desempeño laboral.

En el caso del estrés laboral, el mismo se define como respuesta psicobiológica nociva que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador (Navinés, et al., 2016). Este, por su parte, puede causar enfermedades cardiovasculares y síndrome metabólico. Ambos, el burnout y el estrés laboral, están asociados con bajos niveles de productividad en las empresas, al igual que la falta de motivación y compromiso familiar.

Dado que la competitividad, las condiciones y ambiente de trabajo y la calidad de vida del trabajador marchan paralelamente, es difícil mantener una empresa en el mercado si los procesos de trabajo deterioran la salud de los trabajadores y genera conflictos (Durán, 2010, p.72). Esto pone en perspectiva la relevancia de priorizar la salud y bienestar de la fuerza laboral. Los trabajadores y trabajadoras son seres biopsicosociales, por lo que la felicidad, la salud y el bienestar integran su vida, incluyendo el ámbito laboral (Salazar et al., 2009). Sin embargo, solo la salud se puede administrar; la felicidad y el bienestar son percepciones vitales sobre las cuales el ambiente laboral ejerce gran influencia. Por tanto, es importante determinar cómo se garantiza un ambiente constructivo y digno en donde se propicien las condiciones favorables para poder cuidar de la salud mental de las personas.

La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), es la agencia llamada a llevar a cabo los programas de prevención, atención, mitigación y solución de los problemas de salud mental y adicción o uso problemático de sustancias con el fin de promover y conservar la salud biopsicosocial del pueblo de Puerto Rico. Para cumplir con su misión, la ASSMCA cuenta con varios programas. Uno de ellos es el Programa de Servicios de Evaluación y Recuperación al Empleo (SERE).

El SERE provee servicios de tratamiento por consumo de sustancias a aquellos empleados(as), referidos por las agencias públicas y privadas que arrojan resultados positivos en las pruebas de detección de sustancias. El SERE encontró que las mayores problemáticas presentadas por los participantes de los servicios de evaluación son relacionadas a situaciones laborales, relaciones interpersonales y de salud. Los trastornos más comunes en los participantes de los servicios de tratamiento son: Trastorno por consumo de cannabis, Trastorno por consumo de alcohol, Trastorno por consumo de cocaína y Trastorno por consumo de tabaco.

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.

Con el propósito de promover un mejor ambiente laboral y mejorar las condiciones de vida en que se desenvuelven los empleados públicos, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 167-2002, según enmendada. Esta Ley creó los Programas de Ayuda al Empleado (PAE). Entendió la Asamblea Legislativa que 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 estos.

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 integrante 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.

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 solo 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.

Al presente, los Programas de Ayuda al Empleado, aunque exitosos, requieren de un apoyo adicional del Gobierno para maximizar su impacto positivo en los trabajadores y sus familias. De igual forma, es imperativo que la Ley 167-2002 se robustezca a raíz de la experiencia en la implementación y ejecución de los Programas de Ayuda al Empleado, con el propósito de que los empleados y empleadas tengan la oportunidad de beneficiarse de los servicios que los PAE ofrecen, que exista de una eficiente coordinación en los servicios y que quienes los ofrecen son personas preparadas para hacerlo.

Así las cosas, esta Asamblea Legislativa entiende oportuno enmendar los Artículos 1, 3, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 15 y 16 de la Ley 167-2002, según enmendada, a los fines de aclarar el mandato legislativo de que todas las dependencias cuenten con un Programa de Ayuda al Empleado y un Coordinador o Director del Programa de forma interna; establecer requisitos mínimos de educación y educación continua; aclarar las

facultades que tendrá la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción para la implementación de esta Ley; asegurar el cumplimiento en la asignación de fondos para el funcionamiento del Programa; y establecer una aportación especial de cada agencia para el funcionamiento del Programa.

#### **DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

Sección 1.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley 167-2002, según enmendada, para que lea como sigue:

##### **“Artículo 1. — Creación**

Se faculta a las dependencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a crear y mantener Programas de Ayuda al Empleado y su Familia Inmediata; facultar a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción a implementar, ofrecer asesoramiento a las Agencias Ejecutivas, Gobiernos Municipales, Corporaciones Públicas y las Empresas Privadas que así lo soliciten y a trabajar de forma integrada con otros Programas de Ayuda al Empleado y su Familia Inmediata existentes en instituciones al momento de la aprobación de esta Ley. Cada agencia estará facultada a contar de manera interna con un Coordinador o Director del Programa de Ayuda al Empleado. Para efectos de esta Ley, se considerará como familia inmediata del empleado a su cónyuge e hijos menores de veintiún (21) años, dependientes del servidor público y que cohabiten con este. En la medida en que los recursos fiscales de cada dependencia gubernamental lo permitan, se autoriza a que por vía reglamentaria se amplíe el alcance del concepto familia inmediata.”

Sección 2.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley 167-2002, según enmendada, para que lea como sigue:

##### **“Artículo 3. — Consorcios.**

Los Programas de Ayuda al Empleado y su Familia Inmediata se establecerán con cargo a los presupuestos vigentes de las propias agencias.”

Sección 3.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley 167-2002, según enmendada, para que lea como sigue:

##### **“Artículo 4. — Contratación de Proveedores Privados.**

Sujeto a lo dispuesto en la presente Ley, las dependencias gubernamentales podrán establecer un Programa de Ayuda al Empleado y su Familia Inmediata internamente, que cuente con diversos profesionales en conducta humana que brinden los servicios a los empleados de manera interna en la agencia, corporación o municipio. De no establecer un programa con estos profesionales de manera interna, podrán coordinar el referido de los empleados, según la necesidad y situación, utilizando proveedores externos o privados. En ambos casos el Programa de Ayuda al Empleado de la agencia, municipio o corporación contará con un Coordinador o Director PAE de manera interna, independientemente que cuente con el apoyo de proveedores privados o externos, sujeto a la presente Ley y al reglamento que por virtud de la misma, la

Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción promulgue, y al Manual de Normas y Procedimientos que sea distribuido. En el caso de la contratación de un proveedor de servicios privado para el apoyo del Programa de Ayuda al Empleado y su Familia Inmediata, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción tendrá la responsabilidad de evaluarlo y de certificar que los proveedores de servicios cumplan con los requisitos legales vigentes para ser contratados.”

Sección 4.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley 167-2002, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 6. —[Unidad Independiente; Profesionales Especializados.

Los Programas de Ayuda al Empleado y su Familia Inmediata funcionarán como una unidad independiente. Entiéndase como una unidad, programa, departamento, oficina o división no adscrita a Recursos Humanos o áreas relacionadas. Estos serán atendidos por profesionales especialistas con preparación académica en el área de la conducta humana, Psiquiatras, Psicólogos, Consejeros Profesionales o Trabajadores Sociales, con licencia vigente requerida para ejercer en Puerto Rico. Estos profesionales deberán participar anualmente de veinticinco (25) horas de adiestramientos en un programa de educación continuada coordinado por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.”

Sección 5.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley 167-2002, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 7. — Proceso de Prestación de Servicios.

Las agencias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico facilitarán información sobre los procesos de prestación de servicios a empleados y ayudarán a canalizar los referidos por los Programas de Ayuda al Empleado y su Familia Inmediata.”

Sección 6.- Se enmienda el Artículo 11 de la Ley 167-2002, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 11. — Adiestramientos.

La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción coordinará para que los Programas de Ayuda al Empleado y su Familia Inmediata conozcan los servicios en las diferentes dependencias gubernamentales, para lo cual creará un Comité Interagencial que se reunirá mensualmente. La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción ofrecerá adiestramientos a los Coordinadores, Directores y el personal de los Programas de Ayuda al Empleado y su Familia Inmediata, de acuerdo a las necesidades identificadas.”

Sección 7.- Se enmienda el Artículo 12 de la Ley 167-2002, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 12. — Reglamento.

Para la mayor efectividad de esta Ley, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción aprobará un reglamento para la implantación, sostenimiento y garantía del ofrecimiento de los servicios mínimos que las agencias del Gobierno, Corporaciones y Municipios proveerán bajo el Programa de Ayuda al Empleado. Este Reglamento establecerá las responsabilidades asignadas, los procedimientos a seguir y las penalidades que la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción estará autorizada a imponer contra aquellas agencias, municipios 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 deberá incluirse 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 podrá incluir en el reglamento todo aquello que entienda necesario para la más eficaz implantación de la presente Ley.

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 aprobado por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.”

Sección 8.- Se enmienda el Artículo 13 de la Ley 167-2002, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 13. — Sistema de Seguimiento y Control de Calidad.

La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción establecerá un sistema de seguimiento y de control de calidad para verificar que cada dependencia gubernamental cuente con un Programa de Ayuda al Empleado y su Familia Inmediata.”

Sección 9.- Se enmienda el Artículo 15 de la Ley 167-2002, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 15. —Implantación.

Las dependencias gubernamentales tendrán un término de tres (3) meses, para la implementación del Programa de Ayuda al Empleado. Aquellas dependencias gubernamentales en las cuales exista un Programa de Ayuda al Empleado, pero no cuenten en su agencia con el profesional con la preparación y licencia requerida tendrán 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 apruebe.”

Sección 10.- Se enmienda el Artículo 16 de la Ley 167-2002, según enmendada, para que lea como sigue:

“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 dólares (\$100,000) de fondos no comprometidos del tesoro estatal para llevar el funcionamiento de esta Ley y se consignarán en la partida correspondiente a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción del presupuesto general.”

Sección 11.- Separabilidad.

Si cualquier parte, artículo, párrafo, sección o cláusula de esta Ley fuese declarada nula por un Tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a tal efecto solo afectará aquella parte, párrafo o sección cuya nulidad haya sido declarada.

Sección 12.- Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir a partir del 1 de julio de 2024.

**DEPARTAMENTO DE ESTADO**  
Certificaciones, Reglamentos, Registro  
de Notarios y Venta de Leyes  
Certifico que es copia fiel y exacta del original  
Fecha: 22 de enero de 2024

Firma:



**OMAR J. MARRERO DIAZ**  
Secretario de Estado  
Departamento de Estado  
Gobierno de Puerto Rico