

Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



Las Pruebas de Detección de Drogas

En Puerto Rico las pruebas de detección de uso de sustancias controladas están reguladas por la Ley Núm. 59 de agosto de 1977. Esta Ley comienza responsabilizando al patrono cuando éste tome la decisión de despedir o no emplear a una persona como consecuencia de un resultado erróneo de la prueba de drogas, donde hubiere mediado negligencia. Esto, si el patrono hubiere causado daño a la reputación del empleado. En primera instancia, la Ley establece la importancia de manejar este proceso con el mayor de los cuidados y confidencialidad.

Consciente de la importancia que tiene el proceso, debe asegurarse que se cumple con los siguientes requisitos:

- las pruebas se hacen a todos los empleados o candidatos a empleo de manera uniforme y consistente.
- existe un programa escrito el cual deberá ser notificado a los empleados, por lo menos 60 días antes de entrar en vigencia, o al momento de solicitar empleo, en el caso de los candidatos aún no empleados.

Este reglamento deberá incluir entre otras cosas: una declaración de que el uso de sustancias controladas es una conducta prohibida en la empresa, una descripción de lo que son sustancias controladas y que el uso, posesión y distribución de éstas está prohibido por las leyes del E.L.A.; un plan para educar a los empleados sobre el tema; un programa para asistir a los empleados en su rehabilitación; y una descripción de las sanciones que tomará el patrono si la prueba resulta positiva.

La Ley establece que el empleado cuya prueba registre un resultado positivo tendrá derecho a contratar otro laboratorio para que haga otra prueba de la misma muestra de orina. Si la segunda prueba resultase negativa, el patrono, a su discreción, podrá sugerir tres laboratorios de los cuales el empleado escogerá uno para que se haga una tercera prueba. El resultado de la tercera prueba será obligatorio para ambas partes (Ley Núm. 59, supra).

Si el empleado registra un resultado positivo y decide entrar en un programa de rehabilitación, podrá utilizar el tiempo que tenga acumulado, primeramente, en su licencia por enfermedad, luego en su licencia por vacaciones y de agotar los mismos, tendrá derecho a una licencia sin sueldo de hasta 30 días.

Los gastos de la primera prueba serán sufragados por el patrono y el tiempo que utilice el empleado para realizarse la misma será considerado tiempo trabajado.

Es muy importante que antes de tomar cualquier acción disciplinaria se corrobore el resultado mediante una prueba confirmatoria y la opinión de un médico revisor. No es justa causa para el despido un primer resultado positivo, sin antes dar la oportunidad al empleado de rehabilitarse. Por otro lado, la negativa injustificada del empleado a someterse a la prueba, será evidencia de que el resultado, de haberse hecho la prueba, hubiese sido positivo.

Todo resultado o información que se recopile en este proceso deberá manejarse bajo la más estricta confidencialidad y se mantendrá separada de su expediente de personal.

La ley establece que serán obligatorias las pruebas de sustancias controladas a las personas que trabajen como armeros, gufen vehículos de motor que transporten pasajeros a cambio de paga, o acarreo de carga, guardias de seguridad, empleados cuyas funciones conlleven manejo de drogas, sustancias controladas, explosivos, sustancias inflamables o radioactivas.

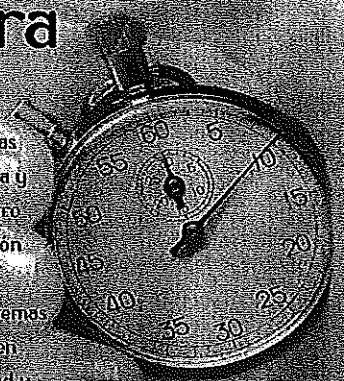
Además, usted podrá hacer pruebas de drogas cuando ocurra un accidente de trabajo atribuible al empleado o hubiese sospecha razonable individualizada de que el empleado está utilizando sustancias controladas, como condición pre-empleo cuando así se le requiera a todos los candidatos a empleo, o cuando el patrono haya implantado un programa de pruebas por sorteo.

Es recomendable que si usted va a implantar en su empresa un programa de empresa libre de drogas se asegure de tener una política escrita que claramente defina la forma y manera en que se van a manejar las pruebas, se proteja la cadena de evidencia y se asegure la confidencialidad en todas las etapas del proceso.

Si su empresa es un taller unionado, antes de implantar un programa de detección de uso de sustancias controladas deberá negociarlo con la unión (Cond. Plaza v. Asoc. Empleados de Casino 99 TSPR 148).

Recuerde que el propósito de esta legislación es promover la salud y la seguridad de los empleados, en primer lugar, y luego, de la comunidad en general sin que se afecte la integridad y dignidad de la persona afectada. Asegúrese de que sus empleados entienden que ésta es su intención y no otra.

Ponte en Carrera



Para que te mantengas al frente en tu carrera y en la profesión, nuestro Programa de Educación Continuada ofrece seminarios sobre los temas de mayor actualidad en tecnología contable y áreas relacionadas.

Para más información, llama al 622-0900