



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Talma E. Matos Santos

19 de enero de 2006

Mr. C.

Consulta Núm. 15420

Acusamos recibo de su consulta de 4 de enero de 2006. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Esta misiva tiene el propósito de solicitar de usted una opinión dirigida a fortalecer nuestro compromiso e interés en erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas en nuestra Empresa; al mismo tiempo que nos permita operar dentro de la mejor interpretación de la legislación vigente en esos asuntos (Ley Núm. 59 del 8 de agosto de 1997).

Nuestra Compañía está en total afinidad con la exposición de motivos de la citada ley a tal grado que firmes y voluntariamente, desde antes de aprobada la misma, desarrollamos nuestro programa de pruebas de detección de sustancias controladas que cuenta con más de 12 años de implantado.

No obstante, es nuestro interés ser asesorados en cuanto a la siguiente situación:

- 1. Existen en el mercado productos competitivos que permiten detectar metabolitos de sustancias controladas en orina humana, obteniendo resultados inmediatos sin la intervención*

de un laboratorio. Estos han obtenido endosos de agencias federales, tales como: la "FDA".

2. *El uso de estos productos permiten disminuir hasta en un 70% los costos operacionales en este reglón. Gastos que son ineludibles, según el Artículo 7c de la Ley. Esta economía podría ser dirigida a esfuerzos para retener personal en la industria con mayores salarios y/o beneficios. A tales efectos, nos interesa saber la razonabilidad y legalidad de las siguientes preocupaciones:*

PRIMERO: Si usáramos estas pruebas para poder detectar con mayor rapidez el uso de sustancias controladas, y en aquellos casos donde se obtengan lecturas positivas, entonces enviáramos a la persona a un laboratorio calificado para ser sometido a un análisis de corroboración por el método de cromatografía de espectrometría de gases, ¿habría algún inconveniente? ¿Se estaría en desacuerdo con lo estipulado en la Ley 59 del 8 de agosto de 1997? ¿Podría interpretarse discriminatorio el hecho de que las lecturas negativas no van al laboratorio para una corroboración?

*SEGUNDO: El Artículo 5(e) de esta Ley reza como sigue:
"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 Programa" ...
La pregunta obligada es que si este artículo ¿Descalifica a cualquier colector que no sea un laboratorio certificado?. ¿Puede nuestra Empresa o cualquier otro patrono, hacer las pruebas en nuestras facilidades usando los productos ya descritos?*

En su consulta, usted nos solicita una opinión relacionada con las pruebas de detección de sustancias controladas en el sector laboral privado.

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.

La Ley Núm. 59, *antes citada*, tiene como propósito el detectar el uso de sustancias controladas por parte del empleado o candidato a empleo en el sector laboral privado, promoviendo 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 fines, se autoriza y exhorta a los patronos de Puerto Rico a implantar programas de detección de sustancias controladas cumpliendo con lo dispuesto en esta ley es importante recalcar 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. Finalmente, el patrono proveerá al empleado un programa de asistencia, tratamiento y orientación para su rehabilitación.

Así, un Programa de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas deberá cumplir con cada uno de los requisitos establecidos en el Artículo 5 y subsiguientes de esta ley.

Los incisos (d), (e), (f) y (g) del Artículo 5 rezan como sigue:

- “(d) Las pruebas se hará mediante muestras de orina, salvo circunstancias en que no sea posible tomar la misma, y se administrarán de acuerdo con los **procedimientos analíticos y de cadena de custodia de muestras 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 proveer 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 integrada. En caso de que se determine la adulteración de una muestra, esta 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 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 invertirá por escrito al empleado que tendrá derecho a contrastar 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 el la cantidad mínima necesaria de la muestra obtenida, para realizar las pruebas.

(g) Si la pruebas realizadas por el patrono arroja un resultado positivo y la segunda prueba hecha a instancias del empleado resultar en negativa, el patrono podrá sugerir **tres laboratorios**, de los cuales el empleado tendrá que escoger uno para realizarse una que espera prueba expensas del patrono. El resultado de esta tercera prueba será obligatorio para las partes.” (Énfasis nuestro)

Como usted puede apreciar en la cita anterior, la ley claramente se refiere en todo momento al uso de laboratorios certificados y a miembros del personal del laboratorio. Ello es así, porque hay que proteger los derechos constitucionales de los individuos a la intimidad e integridad. Además, el Artículo 4 de la ley establece que un empleado o candidato a empleo podrá tener una causa de acción contra el patrono que tiene un programa de detección de sustancias controladas, en las siguientes circunstancias:

1. El patrono tomo acción disciplinaria contra el empleado, o rehusó emplearon candidato empleo, basado en resultado erróneo de la prueba y el patrono confió en dicho resultado mediando dolo, culpa o negligencia.
2. El patrono que causen daños a la reputación del empleado, o del candidato empleo, revelando el resultado de la prueba, mediando dolo, culpa o negligencia.

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

Por todo lo ante expuesto, y en contestación a su primera interrogante es de nuestra opinión que sí se estaría en desacuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 59, *antes citada*, al utilizar este equipo para hacer pruebas a los empleados y, sí también, podría interpretarse como discriminatorio el hecho que las lecturas negativas no se envíen a un laboratorio para una corroboración. En cuanto a su segunda interrogante le informamos que también la respuesta es la afirmativa se descalifica un colector que no sea de un laboratorio certificado porque no se puede probar la cadena de custodia

Consulta Núm. 15420
19 de enero de 2006
Página 6

de las pruebas. Finalmente, entendemos que debe ser un laboratorio certificado y no cualquier patrono o Empresa quienes hagan las pruebas en sus facilidades por las razones ya expuestas de los Artículos 4 y 5 de la Ley Núm. 59, *antes citada*.

Esperamos que esta información le resulte útil. De necesitar cualquier información adicional se puede comunicar con este servidor a los teléfonos (787) 281-5670 ó (787) 281-5672.

Cordialmente,



Ledo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo