



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
Oficina del Coordinador General para el  
Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión

**CERTIFICACIÓN RELACIONADA CON EL REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS  
PARA LA ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LAS PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN  
DEL USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y/O ALCOHOL EN EL EMPLEO DE LA  
OFICINA DEL COORDINADOR GENERAL PARA EL FINANCIAMIENTO  
SOCIOECONÓMICO Y LA AUTOGESTIÓN**

Certifico que he recibido copia y que tengo conocimiento del Reglamento de Procedimientos para la Administración y Control de las Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol en el Empleo de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión.

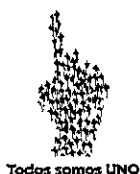
Reconozco que la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión prohíbe terminantemente todo tipo de producción, distribución, venta, posesión o uso ilegal de Sustancias Controladas en la Oficina del Gobernador o por sus empleados o funcionarios.

Tengo pleno conocimiento de que violar lo establecido en este Reglamento podría estar sujeto a la separación definitiva del servicio.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE

\_\_\_\_\_  
FIRMA

\_\_\_\_\_  
FECHA



## REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS PARA LA ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LAS PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DEL USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y/O ALCOHOL EN EL EMPLEO DE LA OFICINA DEL COORDINADOR GENERAL PARA EL FINANCIAMIENTO SOCIOECONÓMICO Y LA AUTOGESTIÓN (COMUNIDADES ESPECIALES) DE PUERTO RICO

El uso de drogas se ha convertido en un problema que permea la sociedad moderna, y el lugar de trabajo no ha sido la excepción. Tanto el gobierno federal como el gobierno estatal están lidiando con dicho problema social.

El 18 de noviembre de 1988 el Presidente de los Estados Unidos de América aprobó el "*Drug-Free Workplace Act*". Esta Ley aplica a aquellas agencias gubernamentales que contratan con el gobierno federal o aquellas que reciben fondos de agencias federales, la cual requiere que mantengan un ambiente de trabajo libre de drogas, a partir del 18 de marzo de 1989.

Nuestro Gobierno, encaminado a erradicar el uso ilegal de sustancias controladas dentro del servicio público, aprobó la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997 conocida como, "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público". Mediante esta Ley se exige a todo candidato a ocupar un puesto en el servicio público el someterse a pruebas que detecten el uso de sustancias controladas; se establecen programas de detección de sustancias controladas en todas las agencias orientados al tratamiento y la rehabilitación del usuario y se reglamenta la administración de dichas pruebas y sus resultados.

La **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico**, consciente de esta problemática social y del riesgo que representa para los demás empleados y para el público a quien sirve tener un funcionario o empleado incapaz de cumplir sus deberes y funciones por razón del consumo de sustancias controladas y/o alcohol, considera necesario el establecimiento de un programa para la administración de pruebas para detectar el uso ilegal de sustancias controladas y/o alcohol a fin de conservar y proteger un ambiente de trabajo seguro y tranquilo que propenda al bienestar social y laboral de todos sus funcionarios y empleados, y de la ciudadanía en general.

A fin de cumplir con estos objetivos, se aprueba el presente Reglamento para establecer un programa de pruebas para la detección de sustancias controladas y/o alcohol en funcionarios y empleados.

Para cumplir con las disposiciones de este Reglamento, se informa que están disponibles para todos los funcionarios y empleados de la **Oficina de Comunidades Especiales** los servicios de orientación, consejería y rehabilitación de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), según se provee en el "Programa de Ayuda al Empleado". Se exhorta a todo funcionario o empleado de la **Oficina de Comunidades Especiales** que requiera de estos servicios que no dude en solicitarlos en

la Oficina de Recursos Humanos. Garantizamos que con la mayor confidencialidad tendrá nuestro respaldo más sincero, así como el de todos sus compañeros de trabajo.

Todos los funcionarios y empleados deberán estudiar y familiarizarse con este Reglamento de manera que dominen su contenido para facilitar el cumplimiento y la aplicación de estos programas.

## TABLA DE CONTENIDO

	Página
Introducción	5
Artículo 1 - Denominación	5
Artículo 2 - Base Legal	5
Artículo 3 - Propósito	6
Artículo 4 - Aplicabilidad	6
Artículo 5 - Definiciones	6
Artículo 6 - Normas Generales	8
Artículo 7 – Objetivo del Programa	9
Sección 7.1 – Disposiciones Generales	9
Artículo 8 – Excepciones	9
Artículo 9 – Procedimiento para las Pruebas	10
Artículo 10 – Médico Revisor	11
Artículo 11 – Derechos de los Participantes	11
Artículo 12 – Presunción Controvertible	12
Artículo 13 – Confidencialidad	12
Artículo 14 – Referido	13
Artículo 15 – Medidas Disciplinarias	13
Artículo 16 – Apelación y Revisión	14
Artículo 17 – Sanciones y Penalidades	14

Artículo 18 – Vigencia del Programa	15
Artículo 19 – Cláusula de Separabilidad	15
Artículo 20 – Derogación	15

## INTRODUCCIÓN

La **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico** está consiente del impacto detrimental y perjudicial que tiene el uso de sustancias controladas y/o alcohol en la sociedad puertorriqueña, particularmente, en las áreas de la salud, la seguridad y el bienestar de nuestro pueblo. Es indudable el hecho de que los usuarios de sustancias controladas y/o alcohol pueden frustrar los esfuerzos de la **Oficina de Comunidades Especiales** para garantizar, en la medida posible, un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas y/o alcohol que propenda a la más adecuada y eficiente utilización del recurso humano. Para ayudar a combatir este grave problema, la Autoridad Nominadora podrá requerir a toda persona a ser reclutada y a todo empleado o funcionario de la **Oficina de Comunidades Especiales** que se someta a una prueba para la detección del uso de sustancias controladas y/o alcohol.

El uso de sustancias controladas y/o alcohol por un integrante del servicio público mina la confianza del pueblo en la integridad del servicio, ya que es incompatible con las más estrictas normas de excelencia que lo rigen. Además, representa un grave riesgo para la seguridad de los compañeros de trabajo.

Por estas razones, y por el peligro que representa para la ciudadanía y los compañeros de trabajo el uso de sustancias controladas y/o alcohol, se considera necesario requerir pruebas para la detección del uso de sustancias controladas y/o alcohol a todos los empleados de la **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico**, orientadas al tratamiento y rehabilitación del usuario. Para cumplir con este propósito, se promulga el presente Reglamento, como medida de preservar la seguridad de nuestros ciudadanos y minimizar cualquier interferencia en la vida privada de los empleados.

### **Artículo 1 – Denominación**

Este Reglamento se conocerá como **Reglamento de Procedimientos para la Administración y Control de las Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol en el Empleo de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión (Comunidades Especiales) de Puerto Rico.**

### **Artículo 2 – Base Legal**

Las disposiciones que dan base a este Reglamento están contenidas en la Ley Pública Federal sobre Centros de Trabajo Libres de Drogas, emitida el 18 de noviembre de 1988 (P.L. 100-690, Título V, Subtitulado D), y la Ley Núm. 26 del 28 de abril de 1996 para enmendar la Ley 81 del 30 de agosto de 1991 en sus artículos 3.009, 12.005 y 12.018, además de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997 conocida como Ley para

Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público.

Así mismo, este Reglamento se promulga fundamentado en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos y de Puerto Rico, según emitida en *Chandler v. Miller*, US 117 S. CT 1295 (1997); *Gilbert v. Homar*, US 117 S. CT 1807 (1997); *Samuel K. Skinner, Secretary of Transportation v. Railway Road Labor*, 489 US 602 (1989); *TREASURY EMPLOYEES v. VON RAAB*, 489 US 656 (1989); *Vega Rodríguez v. PRTC*, 110 F 3d 174 (1er. Cir., 1997); *Congreso de Uniones Industriales de Puerto Rico v. Bacardi F. Supp.*, Civil No. 96-1051 (RLA) DC PR 1997; *Vidal v. Torres Massa* 104 DPR 877; y *Toro Troche v. Superintendente de la Policía*, (sentencia persuasiva) 0-84-405, del 9 de octubre de 1984.

### Artículo 3 – Propósito

El propósito de este Reglamento es establecer el procedimiento y las normas que regirán el Programa de Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol para los funcionarios y empleados de la **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico**.

### Artículo 4 - Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios y empleados de la **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico**, incluyendo a aquellos empleados cuyos salarios se sufragan total o parcialmente con fondos federales.

### Artículo 5 – Definiciones

1. sustancias controladas

Las sustancias controladas incluidas en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, excepto las sustancias controladas que se utilicen por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.

2. empleados y funcionarios de la **Oficina de Comunidades Especiales**

Comprende a aquellas personas nombradas en los puestos de carrera, confianza, transitorios e irregulares de la **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico**, y aquellos cuyos salarios sean sufragados total o parcialmente con fondos federales.

3. puesto sensitivo

Constituye puesto sensitivo aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: participación en la fabricación, custodia, manejo, distribución y acceso a sustancias controladas; manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos, tóxicos, explosivos e inflamables, cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar, transportación escolar, maquinaria marítima o terrestre de pasajeros, carga o maquinaria pesada, despacho y mecánica de tales vehículos de transporte o carga; portación, acceso o incautación de armas de fuego, participación

directa en la prestación de servicios médicos y enfermería, de primeros auxilios, rescate o ambulancia; custodia y prestación de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, envejecientes, víctimas de maltrato, personas con impedimentos, imputados, convictos o confinados; prestación o supervisión directa de servicios de educación, orientación y consejería a los estudiantes del sistema de educación pública; manejo y acceso directo a información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública; relación directa con las salas de juegos de azar o casinos, o cualesquiera otras posiciones de alto riesgo para la salud, seguridad pública u orden social.

#### 4. Programa PAE

Es el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) instituido para proveer ayuda y rehabilitación a los empleados que así lo necesiten.

#### 5. sospecha razonable

Es la convicción moral de que una persona está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas y/o alcohol, independientemente que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha debe estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como: (a) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas o alcohol; (b) síntomas físicos que advierten estar bajo la influencia de sustancias controladas o alcohol; (c) patrón reiterado de conductas anormales o comportamiento errático en el empleo. La sospecha razonable individualizada debe existir en por lo menos (2) supervisores del funcionario o empleado, de los cuales (1) deberá ser su supervisor directo. La prueba debe administrarse no más tarde de (24) horas desde la última observación o percepción de conducta anormal o errática que genera la sospecha.

#### 6. usuario

Empleados o funcionarios de la **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico** que hacen uso de sustancias controladas y/o alcohol.

#### 7. prueba de corroboración

Segundo análisis químico que se realiza a toda muestra que da positivo.

#### 8. negativa

Constituye la negativa, sin excluir otras, el no presentarse al centro de prueba o no llegar en un tiempo razonable sin justificación alguna, abandono del lugar donde se toma el muestreo, la negativa expresada claramente a someterse al procedimiento, no acatar órdenes del oficial a cargo para que pueda producir la cantidad necesaria de orina para la muestra. Cada caso se juzgará de acuerdo a las circunstancias particulares del mismo.

#### 9. abandono

No continuar el tratamiento o ausentarse a las citas médicas sin causa justificada luego de haber iniciado el tratamiento bajo el Programa de Ayuda al Empleado al que fue referido.



10. Oficial de Enlace del Programa de Prevención de Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol

La **Oficina de Comunidades Especiales**, designa un Oficial de Enlace para ofrecer los servicios del Programa de Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol y los servicios del Programa de Ayuda al Empleado. Estará adscrito a la Oficina de Recursos Humanos y tendrá las siguientes funciones:

- a. Proveer información sobre el Programa de Pruebas
- b. Coordinar la fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo la Prueba
- c. Recibir los resultados y notificar los positivos
- d. Efectuar vistas administrativas
- e. Referir empleados al Programa de Ayuda al Empleado
- f. Recomendar a la Autoridad Nominadora las medidas disciplinarias que correspondan
- g. Conservar y asegurar la confidencialidad de los documentos relacionados con el Programa de Drogas y Alcohol
- h. Cualquier otra función afin con sus deberes

11. Médico Revisor (MRO)

Doctor en Medicina debidamente certificado como Médico Revisor, quien revisará los resultados positivos y determinará si existe explicación médica para dichos resultados.

#### Artículo 6 – Normas Generales

1. Todo empleado o candidato a empleo, deberá comprometerse a cumplir con los términos y condiciones de la Declaración de Centros de Trabajo Libres de Drogas y Alcohol.
2. El empleado que resulte convicto por cualquier violación a la Ley de Sustancias Controladas, será responsable de notificar a la **Oficina de Comunidades Especiales** en el término de cinco (5) días laborables después de dicha convicción.
3. Todo empleado o funcionario que tenga conocimiento de la convicción de otro empleado por violación a las leyes de sustancias controladas, deberá notificar al Director de Recursos Humanos dentro de los próximos cinco (5) días luego de conocer los hechos. Se garantiza al empleado que la información ofrecida es considerada confidencial y su identidad no será revelada.
4. Dentro de un término de treinta (30) días, luego de recibida la información sobre la convicción de algún empleado, la **Oficina de Comunidades Especiales** procederá a tomar las acciones administrativas que correspondan, según lo establece la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997 y sus enmiendas.

5. A todos los empleados de la **Oficina de Comunidades Especiales** se les entregará una copia de este Reglamento. Se requerirá la firma de una certificación en que conste que conocen el contenido de estos documentos. Esta certificación se mantendrá en el expediente del empleado bajo la custodia de la Oficina de Recursos Humanos.

### Artículo 7 – Objetivo del Programa

El objetivo primordial del Programa es identificar a los funcionarios y empleados de la **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico** que son usuarios de sustancias controladas y/o alcohol y lograr su rehabilitación, en la medida en que ello no interfiera con el desempeño efectivo de sus funciones y los deberes de su posición.

#### Sección 7.1 – Disposiciones Generales

- a. La **Oficina de Comunidades Especiales** mantendrá en operación un Programa de Ayuda al Empleado (PAE) mediante orientación, consejería y coordinación de servicios para la rehabilitación de aquellos usuarios de sustancias controladas y/o alcohol.
- b. A través de del Programa PAE se brindarán alternativas de ayuda a aquellos empleados y funcionarios que así lo necesiten para resolver su situación particular sobre el uso de sustancias controladas y/o alcohol.
- c. La **Oficina de Comunidades Especiales**, a través del Programa de Ayuda al Empleado, podrá requerir al empleado afectado que asista al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación para Adictos a Drogas y Alcohol que dirige la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), o a cualquier otro programa de rehabilitación aprobado para estos fines por el gobierno federal, estatal, municipal o la empresa privada.
- d. Los empleados o funcionarios que estén recibiendo tratamiento en el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) al aprobarse este Reglamento, continuarán en el Programa y será responsabilidad del Director de Recursos Humanos, o su representante autorizado, darle seguimiento. En el caso de que el participante abandone el tratamiento sin haberse rehabilitado o no asista al mismo, se le aplicarán las medidas correctivas correspondientes.

### Artículo 8 – Excepciones

1. Los empleados que soliciten participar voluntariamente del Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación establecido por la **Oficina de Comunidades Especiales** no tendrán que someterse inicialmente a las pruebas

para la detección del uso de sustancias controladas y/o alcohol. A éstos, sólo se les requerirá que se sometan a las pruebas que correspondan a dicho programa.

2. A los funcionarios que ocupan puestos sensitivos, según descritos en el Artículo 5.3 de este Reglamento, se les aplicará la política de cero tolerancia en el uso de sustancias controladas y alcohol. Si algún funcionario que ocupe un puesto sensitivo obtuviera un resultado positivo en las Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol en el Empleo, podrá ser despedido inmediatamente. Estos funcionarios podrán hacer uso del Programa PAE para su rehabilitación relacionada con el uso de sustancias controladas y/o alcohol. Además son elegibles para rehabilitación los componentes de su núcleo familiar. Los funcionarios de la **Oficina de Comunidades Especiales** antes mencionados podrán hacer uso del Programa PAE para atender situaciones de índole psicológica, psiquiátrica o problemas familiares que le afecten en su desempeño.
3. Todo empleado que ocupe un puesto transitorio o irregular, que pertenezca a Consorcio, ADT u otro Programa que reciba fondos estatales o federales y que arroje positivo en la Prueba para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol, podrá ser despedido con carácter inmediato.

#### Artículo 9 – Procedimiento para las Pruebas

1. Para detectar el uso de sustancias controladas y/o alcohol por parte de los empleados de la **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico**, se administrarán pruebas periódicas, por lo menos una vez al año, pero no más de dos (2) veces en el mismo año, a menos que en alguna de estas ocasiones se haya obtenido un resultado positivo. También podrán ser sometidos a pruebas cuando éstas sean parte del Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación establecido.
2. El Coordinador u Oficial de Enlace determinará el orden en que se efectuarán las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y/o alcohol entre los empleados. Será responsable de coordinar las fechas y lugares donde se llevarán a cabo las mismas. El Coordinador u Oficial de Enlace podrá establecer otros métodos para seleccionar el personal al cual se le administrará la prueba. Entre otros, una muestra del 10%, 30% ó 50% del total de los empleados seleccionados al azar (random) mediante tómbola o sistema computadorizado.
3. Los empleados y funcionarios de la **Oficina de Comunidades Especiales** vendrán obligados a notificar a su supervisor cuando usen sustancias controladas por prescripción médica mientras estén en servicio. El supervisor rendirá un informe para récord. Se garantiza al empleado que la información ofrecida será considerada confidencial y su identidad no será revelada.

4. Las pruebas serán llevadas a cabo por personal de una entidad calificada que será contratada para esos fines. Se tomarán muestras de orina para procesar conforme a los métodos analíticos científicamente aceptables y se dará énfasis en la preservación de la cadena de custodia.
5. La muestra de orina se utilizará únicamente para detectar la presencia de sustancias controladas y/o alcohol. Aquellos empleados cuya muestra resulte positiva en el primer análisis, serán sometidos a una segunda (2da) prueba de corroboración.
6. El Coordinador u Oficial de Enlace conservará los informes del personal sometido a las pruebas, las actas de incidencias y los resultados positivos corroborados, y destruirá los resultados negativos dentro de (2) años a partir de su recibo.

#### Artículo 10 – Médico Revisor

El Médico Revisor (MRO) deberá ser un doctor en medicina debidamente certificado como Médico Revisor, entrenado en el uso de sustancias controladas y la interpretación y evaluación de los resultados positivos. Éste tiene como función principal el revisar los resultados positivos corroborados y explicar si existe explicación médica para dichos resultados. Se establece que entre el médico revisor y el laboratorio contratado para realizar las pruebas no debe existir vínculo alguno.

Entre las responsabilidades del médico revisor está:

1. recibir del laboratorio, revisar e interpretar cada resultado positivo corroborado
2. verifica los resultados positivos y la cadena de custodia
3. cita, a través del Coordinador u Oficial de Enlace del Programa de Prevención del Uso de Sustancias Controladas, al funcionario o empleado con relación al resultado de prueba y le brinda la oportunidad de discutir dicho resultado
4. revisa el historial médico del empleado o funcionario de ser necesario
5. si el resultado del análisis es un positivo justificado, el médico revisor lo informa como negativo al propio empleado o funcionario y al Coordinador u Oficial de Enlace
6. notifica por escrito los resultados positivos corroborados al Coordinador, Oficial de Enlace o persona autorizada
7. representa a la Autoridad Nominadora en cualquier foro judicial o vista administrativa

#### Artículo 11 – Derechos de los Participantes

1. Las pruebas se efectuarán libre de costo para los funcionarios o empleados de la **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico**. Además, el tiempo en que las pruebas se llevan a cabo será concedido sin cargos para los empleados.

2. Para garantizar el derecho a la intimidad del funcionario o empleado que se someta a la prueba, la toma de la muestra se conducirá sin la presencia de observadores o testigos.
3. Se le advertirá a cada funcionario o empleado que de así solicitarlo, se le entregará parte de la muestra obtenida al laboratorio de su predilección para que efectúe un análisis independiente de la misma, siempre que la misma exceda la cantidad necesaria para realizar la prueba, la cual será sufragada por el empleado. Este procedimiento sólo puede llevarse a cabo de laboratorio a laboratorio y siguiendo las indicaciones establecidas en la cadena de custodia para preservar la pureza del análisis.
4. El funcionario o empleado que se someta a una prueba para detectar la presencia de sustancias controladas y/o alcohol, tendrá derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba siempre y cuando el resultado no sea positivo. Los resultados positivos se mantienen en estricta confidencialidad.
5. Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el empleado o funcionario será referido al Médico Revisor (MRO) para la certificación del resultado obtenido.
6. Si el resultado de la cita con el MRO es la confirmación de los resultados de la prueba, el Coordinador u Oficial de Enlace debe recibir la certificación de ello y referirá al empleado o funcionario ya sea regular, irregular o transitorio, al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación.

#### **Artículo 12 – Presunción Controvertible**

La negativa injustificada de un funcionario o empleado a someterse a la Prueba para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol, cuando así se le requiera, conforme a las disposiciones de este Reglamento, dará lugar a la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo y estará sujeta a la imposición de medidas disciplinarias.

#### **Artículo 13 – Confidencialidad**

1. Todos los formularios, informes, expedientes y demás documentos que se utilicen con relación a este Programa, inclusive los resultados de las Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol, serán confidenciales y no podrán ser usados como evidencia contra un empleado en ningún proceso administrativo, civil o criminal, excepto cuando se impugne dicho resultado o cuando se tomen medidas disciplinarias tales como la suspensión de empleo y sueldo o la destitución.

2. Sólo tendrán acceso a la información antes mencionada la Autoridad Nominadora, el Coordinador u Oficial de Enlace del Programa de Prevención del Uso de Sustancias Controladas, el funcionario o empleado y su representante autorizado.

#### Artículo 14 – Referido

1. Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en una Prueba para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol, se referirá al empleado al Médico Revisor (MRO) para la certificación del resultado obtenido.
2. Si se confirma el resultado de la Prueba, el Coordinador u Oficial de Enlace referirá al empleado al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación. El empleado podrá escoger otro programa de una entidad privada a su propio costo.
3. Cuando el Coordinador u Oficial de Enlace refiera a un empleado o funcionario al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, la Autoridad Nominadora podrá solicitar que el funcionario continúe trabajando, si no representa un riesgo para la salud y la seguridad. Esto aplica a empleados regulares y/o permanentes.

#### Artículo 15 – Medidas Disciplinarias

1. La Autoridad Nominadora podrá suspender de empleo y sueldo a un funcionario o empleado en las siguientes circunstancias:
  - a. cuando se niegue a someterse a la Prueba para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol
  - b. cuando haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se niegue a participar en el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación
  - c. cuando esté participando en el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, y continúe utilizando ilegalmente sustancias controladas y/o alcohol conforme a resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento
2. La Autoridad Nominadora podrá destituir de su puesto a un empleado o funcionario en las siguientes circunstancias:
  - a. cuando reincida en cualquiera de las circunstancias enumeradas en el inciso #1 de este artículo
  - b. cuando ocupe un puesto sensitivo y se niegue a someterse a la Prueba para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol después de

haber sido orientado en relación a los deberes y responsabilidades del cargo que ocupa

- c. cuando ocupe un puesto sensitivo y haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba. El uso ilegal de sustancias controladas resulta incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de un puesto sensitivo, según se indica en el Artículo 4 de la Ley 78 del 14 de agosto de 1997
3. Las medidas disciplinarias serán notificadas por escrito al funcionario o empleado concernido, indicando la fecha, hora y lugar de la celebración de una vista administrativa ante el Coordinador u Oficial de Enlace. Esta vista se llevará a cabo no más tarde de (30) días a partir de la notificación.

#### **Artículo 16 – Apelación y Revisión**

Las medidas disciplinarias confirmadas luego de la celebración de la vista administrativa serán notificadas por escrito. Cuando se trate de un empleado de carrera, se le advertirá sobre su derecho a pelar la decisión ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Personal (JASAP), así como a solicitar revisión judicial de la determinación de dicha Junta conforme a la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Personal del Servicio Público.

#### **Artículo 17 – Sanciones y Penalidades**

La violación de cualquiera de las disposiciones de este Reglamento conllevará la imposición de las sanciones administrativas y las penalidades de delito grave que se establecen el Artículo 20 de la Ley Número 78 del 14 de agosto de 1997. Estas sanciones son: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, la destitución o despido.

- A. Toda persona que a sabiendas y voluntariamente divulgue o haga uso indebido de la información relacionada con los resultados obtenidos en el proceso de administración de pruebas para la detección del uso de sustancias controladas y/o alcohol, según dispone la Ley, o que violare sus disposiciones o la reglamentación que se promulgue, incurrirá en delito grave y convicción sancionada por cada violación con pena de reclusión por un término fijo de (1) año o multa de \$2,000 o ambas penas a discreción del Tribunal.
- B. De mediar circunstancias agravantes, la pena fija establecida podrá ser aumentada hasta un máximo de (2) años o hasta \$5,000 o ambas penas a discreción del Tribunal.
- C. De mediar circunstancias atenuantes, la pena podrá ser reducida hasta un mínimo de (6) meses y (1) día o hasta \$1,000 o ambas penas a discreción del Tribunal.

- D. Toda persona convicta por lo antes expuesto, quedará inhabilitada para desempeñar cualquier cargo o empleo público sujeto a lo dispuesto en la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 del 14 de octubre 1975, según enmendada.

#### **Artículo 18 - Vigencia del Programa**

El Programa de Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol en el Empleo entrará en vigor treinta (30) días después de su notificación a todos los empleados y funcionarios de la **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico**, a quienes se les ofrecerá una charla de orientación.

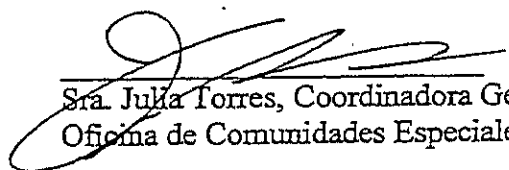
#### **Artículo 19 - Cláusula de Separabilidad**

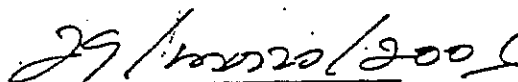
Si algún artículo o inciso de este Reglamento fuere declarado nulo por un Tribunal con competencia, esto no afectará las disposiciones del mismo, de manera que continuarán vigentes.

#### **Artículo 20 -- Derogación**

Por la presente queda derogada cualquier norma o regla que esté en conflicto con las disposiciones de este Reglamento.

#### **Aprobado por:**

  
Sra. Julia Torres, Coordinadora General  
Oficina de Comunidades Especiales

  
Fecha Aprobación