REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, Y DE SUS COMPONENTES OPERACIONALES

MAYO DE 2007

ÍNDICE

		Página
Artículo 1 -	Título	1
Artículo 2 -	Base jurídica	1
Artículo 3 -	Política pública	1
Artículo 4 -	Aplicabilidad	2
Artículo 5 -	Propósito	2
Artículo 6 -	Definiciones	2
Artículo 7 -	Objetivos del Programa	6
Artículo 8 -	Vigencia del Programa	6
Artículo 9 -	Administración de las pruebas	6
Artículo 10 -	Funciones del Oficial de Enlace	8
Artículo 11 -	Procedimiento para las pruebas	9
Artículo 12 -	Derechos	13
Artículo 13 -	Confidencialidad	14
Artículo 14 -	Referido a tratamiento	15
Artículo 15 -	Medidas disciplinarias	16
Artículo 16 -	Apelación y revisión	17
Artículo 17 -	Sanciones y penalidades	17
Artículo 18 -	Derogación	18
Artículo 19 -	Separabilidad	18
Artículo 20-	Vigencia	18

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS PARA LOS FUNCIONARIOS Y LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, Y DE SUS COMPONENTES OPERACIONALES

Artículo 1 – Título

Este Reglamento se conocerá como *Reglamento del Programa de pruebas para la detección de sustancias controladas para los funcionarios y los empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y sus Componentes Operacionales.*

Artículo 2 – Base jurídica

Este Reglamento se adopta conforme con la autoridad legal conferida por la *Ley para reglamentar las pruebas para la detección de sustancias controladas en el empleo en el sector público*, Número 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada. Se basa, además, en la *Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico*, Número 4 de 23 de junio de 1971, que prohíbe la posesión, la distribución y el uso ilegal de sustancias controladas en el área de trabajo.

Artículo 3 – Política pública

Es política pública del Departamento contribuir a combatir el grave problema del uso ilegal de sustancias controladas en Puerto Rico, por lo cual declara incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y los deberes de sus funcionarios y empleados, el uso de sustancias controladas, excepto aquellas que se ingieren por prescripción médica, dentro o fuera del sitio o lugar de trabajo. Con estos fines, el Departamento implanta el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

De esta manera, además, se cumple con el mandato establecido en la *Ley para la administración de los recursos humanos en el servicio público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, de que todos los funcionarios y empleados del Gobierno, deberán estar física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones y los deberes esenciales de sus respectivos puestos, a la vez que se protegen la salud y la seguridad de estos servidores públicos.

Artículo 4 – Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios y los empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y sus Componentes Operacionales, según se dispone más adelante. Aún cuando se utilice el género masculino en términos como "empleado", "funcionario", "supervisor", "médico" u otros, implica el género femenino.

Artículo 5 – Propósito

El propósito de este Reglamento consiste en establecer las normas que regirán el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas, conforme con las disposiciones de la Ley Núm. 78 de 1997.

Artículo 6 – Definiciones

Los términos utilizados en este Reglamento tendrán el significado que se indica:

a. Accidente: Cualquier suceso eventual o proveniente de un acto o función de un empleado que efecte o ponga en riesgo la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o jurídica.

b. ASSMCA: Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.

c. Componentes Operacionales: Agencias u organismos adscritos al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según se dispone por alguna legislación u orden administrativa o ejecutiva. Éstos son: la Administración del Derecho al Trabajo (ADT), la Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores (AAFET), la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV), y el Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos (CDORH).

d. Departamento: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

e. Funcionario o empleado: Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier otra remuneración; con nombramiento de carrera o de confianza, irregular o transitorio en la Rama Ejecutiva; y de jornada parcial o completa. Incluirá a personas naturales que brinden servicios por contrato con el Departamento o cualquiera de sus componentes, cuando dicho contrato expresamente disponga que tales personas estarán cobijadas por el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

f. Laboratorio: Cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forenses, autorizada y licenciada por la Secretaría de Salud, que procese pruebas para la detección de sustancias controladas, utilizando sustancialmente las guías y los parámetros establecidos por el Nacional Institute of Drug Abuse (NIDA) de los Estados Unidos.

g. Ley 78: *Ley para reglamentar las pruebas para la detección de sustancias controladas en el empleo en el sector público*, Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.

h. Médico Revisor Oficial: Doctor en medicina autorizado a ejercer su profesión en Puerto Rico, con conocimiento especializado en el campo del uso de sustancias controladas, y en la interpretación y evaluación de los resultados de las pruebas de detección.

i. Muestra: Porción de orina, sangre o cualquier otro fluido, tejido, producto o sustancia del cuerpo humano que puede ser sometida a análisis; y que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Registro para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal, y la reglamentación del Departamento de Salud del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

j. Negativa injustificada: La negación a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas o a cooperar para que se efectúen. Incluye, entre otros actos, no presentarse al lugar donde se toma la muestra, sin justificación; abandonar el lugar donde se toma la muestra; negarse expresamente a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o no seguir las instrucciones para que se pueda producir la muestra adecuada; o alterar la muestra.

k. Oficial de Enlace: Un funcionario del Servicio de Confianza, designado por el Secretario para coordinar todos los servicios del Programa y realizar las funciones incluidas en el Artículo 9(a) de este Reglamento.

l. Opiato u opiado: Compuesto con opio. Existen también compuestos derivados del opio o que calman como el opio (opiáceos).

m. Presunción controvertible: Determinación de que el resultado de la prueba para la detección de sustancias controladas hubiese sido positivo, basada en la negativa injustificada de un funcionario o empleado a someterse a ella cuando así se le exija, conforme con las disposiciones de este Reglamento.

n. Programa: Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas, conforme con las disposiciones de la Ley 78.

o. Pruebas de seguimiento: Se refiere a las pruebas que se hagan a un funcionario o un empleado como parte del plan de orientación, tratamiento y rehabilitación adoptado por el Departamento; y a aquellas pruebas periódicas que se le hagan durante el año siguiente a la fecha en que haya sido dado de alta de dicho plan.

p. Puestos o cargos sensitivos: Aquéllos en las que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del funcionario o empleado podría ocasionar un incidente o accidente fatal, o poner en grave e inminente peligro la vida de otros ciudadanos o la suya propia. Entre otras funciones, se incluyen: participación en fabricación, custodia, manejo, distribución o acceso a sustancias controladas; manejo de equipos y materiales peligrosos, tóxicos, explosivos, inflamables, de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar, o acceso a ellos; manejo de transportación escolar o transporte aéreo, marítimo o terrestre de pasajeros, carga o maquinaria pesada, 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 de primeros auxilios, rescate o ambulancias; custodia y prestación directa de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, ancianos, víctimas de maltrato, personas con impedimentos o acusados de delito, condenados o confinados; prestación y supervisión directa de servicios de educación, orientación y consejería a los estudiantes del Sistema de Educación Pública; manejo y acceso directo de información confidencial referente a asuntos de seguridad pública; relación directa con las salas de juegos de azar o casinos; o cualesquiera otros puestos de riesgos a la salud, seguridad pública u orden social.

También se incluyen en esta definición los siguientes puestos o clases en el Departamento y sus Componentes Operacionales: Secretario, Subsecretario, Secretario Auxiliar, Administrador, Administrador Auxiliar y Director Ejecutivo; Jefe, Director, Director Auxiliar, Subdirector, Ayudante Especial, Ayudante Ejecutivo o Administrativo, Analista Ejecutivo Confidencial y Asesor Legal; Supervisor de cualquier división, oficina, área o función; Oficial de Enlace; Chofer, Conductor de Automóviles, de Equipo Pesado o de Motoras, y Mensajero; Cocinero, Empleado o Ayudante de Comedor o Cocina; Trabajador o Empleado de Mantenimiento o Limpieza; Oficial o Guardia de Seguridad; Carpintero y Electricista; cualquier otro empleado cuyas funciones conlleven o se relacionen con mantenimiento, conservación, fabricación, construcción o remodelación de equipo, locales o instalaciones; Asistente y Oficial de Cuidado Diurno; Ingeniero en Entrenamiento o licenciado; todas las categorías de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo; todas las categorías de Enfermero; Técnico de Capacitación; y Maestro de Capacitación en electricidad y equipo pesado.

q. Reglamento: *Reglamento del Programa de pruebas para la detección de sustancias controladas para los funcionarios y los empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y sus Componentes Operacionales.*

r. Resultado positivo corroborado: Conclusión de la prueba en que el Médico Revisor Oficial confirma el uso de sustancias controladas. Se utilizará esta expresión cuando el uso de esas sustancias sea admitido por el funcionario o empleado ante el Médico Revisor Oficial; y también cuando el funcionario o empleado alegue que el resultado positivo es equivocado, pero no ofrezca información que justifique tal reclamo.

s. Resultado positivo justificado: Conclusión de la prueba en que el Médico Revisor Oficial confirma el uso de sustancias controladas, pero es refutada por el funcionario o empleado, con información que justifica su reclamo. Ésta, entre otras, puede ser un certificado del médico que le recetó algún medicamento que afectó el resultado de la prueba. El Médico Revisor Oficial informará el resultado como negativo al Oficial de Enlace.

t. Resultado positivo sin justificar: Conclusión de la prueba en que el Médico Revisor Oficial confirma el uso de sustancias controladas y el funcionario o empleado refuta la misma, pero no puede o no quiere ofrecer información que justifique su alegato; o se ausenta a la cita para discutir el resultado. El Médico Revisor Oficial informará el resultado como positivo corroborado al Oficial de Enlace.

u. Secretario: El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

v. Sustancias controladas o drogas: Productos cuya posesión o cuyo uso está limitado o prohibido por legislación o reglamentación, incluidos en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, excepto las que se utilicen por prescripción médica u otro uso autorizado por ley (La lista completa de sustancias controladas que este Reglamento busca detectar se encuentra en el Anejo A).

w. Sospecha razonable individualizada: El convencimiento de que una persona específica está afectada por sustancias controladas o es usuario regular de éstas, independientemente de que luego se compruebe tal hecho o no. La sospecha deberá estar fundamentada en factores objetivos, tales como:

1) Observación directa del uso o la posesión de sustancias controladas

2) Síntomas físicos que adviertan el uso o consumo de una sustancia controlada

3) Un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo

Entre los síntomas físicos o el comportamiento errático observable, sin excluir otros, pueden encontrarse los siguientes: coordinación motora errática; sudoración excesiva; temblor; sangrado nasal; ojos llorosos o enrojecidos; nariz enrojecida o congestionada; dificultad al hablar o comunicarse; uso frecuente de mentas o de gotas para los ojos o la nariz; abandono frecuente del área de trabajo; uso excesivo del baño; aletargamiento; pérdida de inhibiciones; ausentismo o tardanzas excesivas; accidentes de trabajo frecuentes; cambios en estados de ánimo; comportamiento agresivo; negativa injustificada a seguir instrucciones; pobre desempeño en las labores, cambios en las relaciones personales; presencia de parafernalia para uso de sustancias controladas (jeringuillas, cucharas dobladas, bolsas oscuras y otros artículos) en el área de trabajo; etc.

Artículo 7 – Objetivo del Programa

El objetivo principal del Programa consiste en identificar a los funcionarios o empleados usuarios de sustancias controladas y lograr su rehabilitación; en la medida en que ello sea compatible con el desempeño efectivo de las funciones y los deberes del puesto o cargo que ocupen, y con las excepciones que se establecen en este Reglamento. Como parte del Programa, se ofrecerá orientación sobre los riesgos a la salud y seguridad relacionados con el uso de drogas. Se adiestrará a los supervisores en cuanto al uso de sustancias controladas, los síntomas físicos observables en caso de uso de drogas, los cambios de conducta y lo que constituye conducta anormal o comportamiento errático en el empleo, así como otros factores que pueden apoyar una determinación de sospecha razonable de uso de sustancias controladas.

Artículo 8 – Vigencia del Programa

El Programa entrará en vigor treinta (30) días después de su notificación por escrito a todos los funcionarios y empleados del Departamento, y de sus Componentes Operacionales. La notificación incluirá información sobre el Oficial de Enlace, y el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA).

Artículo 9 – Administración de las pruebas

a. Las pruebas para la detección de sustancias controladas constituyen un requisito de empleo en el Departamento y sus Componentes Operacionales.

1) Se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas a todos los candidatos para ocupar puestos, como parte de una evaluación médica general, a fin de determinar que están física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones de dichos puestos.

2) Las pruebas serán administradas durante las veinticuatro (24) horas siguientes al recibo de las notificaciones por los candidatos seleccionados. La negativa de un candidato a someterse a la prueba, o un resultado positivo corroborado en la misma, será causa suficiente para denegar el empleo.

3) Los funcionarios que sean nombrados por el Gobernador deberán someterse a las pruebas después de ser confirmados por el Senado, pero antes de prestar juramento y tomar posesión del cargo.

b. El Secretario podrá ordenar que se administren pruebas para la detección de sustancias controladas a funcionarios o empleados del Departamento, y de sus Componentes Operacionales, en las siguientes circunstancias:

1) Cuando ocurra un accidente en el trabajo, durante horas laborables, que sea atribuible directamente a un funcionario o empleado. En este caso, las pruebas deberán administrarse en el periodo de veinticuatro (24) horas siguientes al accidente. Si el funcionario o empleado está inconsciente o ha fallecido, se le podrá tomar una muestra de sangre u otro elemento del cuerpo que permita la detección de sustancias controladas.

2) Cuando exista sospecha razonable individualizada de, por lo menos, dos (2) supervisores de un funcionario o empleado, de los cuales uno deberá ser supervisor directo o inmediato. En este caso, las pruebas deberán administrarse en el término de las treinta y dos (32) horas siguientes a la última observación de conducta anormal o errática que genere la sospecha razonable individualizada.

   Cualquiera de los dos (2) supervisores deberá mantener un historial confidencial del supervisado, en custodia del Oficial de Enlace o en la Oficina del Secretario. El historial incluirá todos los incidentes que generen sospechas de que el funcionario o empleado está desempeñando sus funciones y deberes bajo los efectos de sustancias controladas. Los expedientes de funcionarios o empleados a quienes no se les administren las pruebas de drogas dentro de seis (6) meses desde la anotación del primer incidente, serán destruidos.

3) Cuando un funcionario o empleado ocupe un puesto o cargo sensitivo en el Departamento o en los organismos adscritos a esta agencia. En estos casos, al funcionario o empleado se le podrán administrar pruebas periódicas.

4) Cuando se obtenga resultado positivo corroborado en una primera prueba y se requieran pruebas adicionales de seguimiento.

5) Cuando las pruebas sean parte del Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación.

6) Cuando un funcionario o empleado se someta voluntariamente a la prueba, sin que se le haya exigido que así lo haga.

Artículo 10 – Funciones del Oficial de Enlace

El Oficial de Enlace tendrá las siguientes funciones:

a. Proveer información al personal sobre el Programa;

b. Conservar y asegurar la confidencialidad de toda la documentación relacionada con el Programa;

c. Determinar las fechas, las horas y los lugares de las pruebas con el Instituto de Ciencias Forenses, la ASSMCA u otra entidad calificada que sea contratada para esos fines;

d. Recibir los resultados de las pruebas;

e. Notificar al Secretario los resultados positivos corroborados de las pruebas;

f. Recomendar al Secretario las medidas disciplinarias que procedan;

g. Efectuar vistas administrativas y participar en las vistas disciplinarias relacionadas con el Programa;

h. Referir funcionarios o empleados al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, y dar seguimiento a los participantes en dicho Programa;

i. Cualquier otra que le asigne el Secretario.

La Oficina del Oficial de Enlace estará adscrita a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento y a la unidad correspondiente en los Componentes Operacionales; y tendrá el personal que sea necesario para cumplir con sus funciones. El Oficial de Enlace podrá extender sus servicios, conforme con los recursos disponibles, para atender otras situaciones que afecten la salud física y mental de funcionarios o empleados, tales como el abuso del alcohol.

Artículo 11 – Procedimiento para las pruebas

a. Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas por personal del Instituto de Ciencias Forenses, la ASSMCA u otra entidad calificada que sea contratada para esos fines.

b. Se harán pruebas de orina, conforme con métodos analíticos que sean aceptables científicamente.

c. Se preservará la cadena de custodia de las muestras de manera que se garantice al máximo la intimidad del funcionario o empleado y la certeza de los resultados.

d. Las muestras sólo se utilizarán para la detección de sustancias controladas, y las que ofrezcan un resultado positivo en el primer análisis serán sometidas a un segundo análisis de corroboración, el cual será revisado y certificado por el Médico Revisor Oficial.

e. A los candidatos a empleo o empleados del Departamento y sus Componentes Operacionales, se les realizará el panel de pruebas que detecta las sustancias controladas incluidas en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la *Ley de sustancias controladas de Puerto Rico*, Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada. Este panel de pruebas incluye detectar las siguientes:

1) CLASIFICACIÓN I

a) A menos que estén específicamente exceptuados o incluidos en otra clasificación, se considerarán incluidos en ésta cualesquiera de los siguientes opiatos, incluyendo sus isómeros, ésteres, éteres, sales, y sales de isómeros, ésteres y éteres, siempre que la existencia de dichos isómeros, ésteres, éteres y sales sea posible dentro de la designación química específica:

1)Acetilmetadol
2)Alilprodina
3)Alfacetilmetadol
4)Alfameprodina
5)Alfametadol
6)Bencetidina
7)Betacedilmetadol
8)Betameprodina
9)Betametadol
10)Betaprodina
11)Clonitaceno
12)Dextromoramida
13)Dextrorfan

14)Diampromida
15)Dietiltiambuteno
16)Dimenoxadol
17)Dimepheptanol
18)Dimetiltiambuteno
19)Butirato de dioxafetil
20)Dipipanona
21)Etilmetiltiambuteno
22)Etonitaceno
23)Etoxeredina
24)Fenadoxona
25)Fenampromida
26)Fenomorfán
27)Fenoperidina
28)Furetidina
29)Hidroxipeticina
30)Ketobemidona
31)Levomoramida
32)Levofenacilmorfán
33)Morferidina
34)Noracimetadol
35)Norlevorfanol
36)Normetadona
37)Norpipanona
38)Piritramida
39)Proheptacina
40)Properidina
41)Racemoramida
42)Trimeperidina

b) A menos que estén específicamente exceptuados o incluidos en otra clasificación, se considerarán incluidos en ésta cualesquiera de los siguientes derivados del opio o sus sales, isómeros y sales de sus isómeros, siempre que la existencia de dichas sales, isómeros y sales de isómeros sea posible dentro de la designación química específica:

1) Acetorfina
2) Acetildihidrocodeína
3) Bencilmorfina
4) Metilbromuro de codeína
5) Codeína-N-Oxido
6) Ciprenorfina
7) Desomorfina
8) Dihidromorfina

9) Etorfina
10)Heroína
11)Hidromorfinol
12)Metildesomorfina
13)Metildihidromorfina
14)Metilbromuro de morfina
15)Metilsulfonato de morfina
16)Morfina-N-Oxido
17)Mirofina
18)Nicocodeína
19)Nicomorfina
20)Normorfina
21)Folcodina
22)Tebacón

c) A menos que esté específicamente exceptuado o incluido en otra clasificación, se considerará como incluido en ésta cualquier material, compuesto, mezcla o preparación que contenga cualquier cantidad de las siguientes sustancias alucinógenas o sus sales, isómeros y sales de isómeros, siempre que la existencia de tales sales, isómeros y sales de isómeros sea posible dentro de la designación química específica:

(1) 3, 4-metilenodioxi anfetamina
(2) 5-metoxi-3, 4-metilenodioxi anfetamina
(3) 3, 4, 5-trimetoxi anfetamina
(4) Bufotenino
(5) Dietiltriptamina
(6) Dimetiltriptamina
(7) 4-metil-2, 5-dimetoxianfetamina
(8) Ibogaina
(9) Dietilamida de ácido lisérgico
(10) Marihuana
(11) Mescalina
(12) Peyote
(13) N-Etil-3-piperidil bencilato
(14) N-Metil-3-piperidil bencilato
(15) Psilocibina
(16) Psilocina
(17) Tetrahidrocanabinol

2) CLASIFICACIÓN II

a) A menos que estén específicamente exceptuadas o incluidas en otra clasificación, se considerarán incluidas en ésta cualesquiera de las siguientes sustancias; ya sean producidas directa o indirectamente, mediante extracción de sustancias de origen vegetal. o independientemente, por medio de síntesis química, o mediante una combinación de extracción y síntesis química:

(1) Opio y opiato, y cualquier sal, compuesto, derivado o preparación de opio u opiato
(2) Cualquier sal, compuesto, derivado o preparación de los mismos que sea químicamente equivalente o idéntico a cualquiera de las sustancias mencionadas en el apartado (1), excepto que tales sustancias no incluirán los alcaloides isoquinólicos del opio
(3) Amapolas adormideras y paja de la adormidera
(4) Hojas de coca y cualquier sal, compuesto, derivado o preparación de hojas de coca, y cualquier sal, compuesto, derivado o preparación de los mismos que sea químicamente equivalente a cualesquiera de tales sustancias, excepto que éstas no incluirán hojas de coca decocainizadas o extractos de hojas de coca que no contengan cocaína o ecgonina.

b) A menos que estén específicamente exceptuados o incluidos en otra clasificación, se considerarán incluidos en ésta cualesquiera de los siguientes opiatos, incluyendo sus isómeros, ésteres, éteres, sales, y sales de isómeros, ésteres y éteres, siempre que la existencia de tales isómeros, ésteres, éteres y sales sea posible dentro de la designación química específica:

(1) Alfaprodina
(2) Anileridina
(3) Bezitramida
(4) Dihidrocodeína
(5) Difenoxilato
(6) Fentanyl
(7) Isometadona
(8) Levometorfán
(9) Levorfanol
(10) Metazocina
(11) Metadona
(12) Metadona-Intermedio, 4-ciano-2-dimetilamino-4, 4-difenilbutano
(13) Moramida-Intermedia,2-metil-3-morfolino-1,1-difenilpropano carboxílico ácido
(14) Petidina

(15) Petidina-Intermedia-A, 4-ciano-1-metil-4-fenilpiperidina
(16) Petidina-Intermedia-B, etil-4-Fenilpiperidina-4-carboxílico
(17) Petidina-Intermedia-C, 1-metil-4-Fenilpiperidina-4-ácido carboxílico
(18) Fenazocina
(19) Piminodina
(20) Racemetorfán
(21) Racemorfán

c) A menos que esté específicamente exceptuado o incluido en otra clasificación, se considerará incluido en ésta cualquier líquido inyectable que contenga cualquier cantidad de metanfetamina, incluyendo sus sales, isómeros y sus sales de isómeros.

f. El Médico Revisor Oficial verificará los resultados positivos y la cadena de custodia, y los discutirá con el funcionario o empleado, para brindarle la oportunidad de explicarlos e identificar medicamentos que hayan podido causar el resultado positivo.

g. Las muestras con resultado positivo en el primer análisis serán sometidas a un segundo análisis de corroboración. Todo resultado positivo corroborado será revisado y certificado por el Médico Revisor Oficial contratado por el Departamento.

h. El Médico Revisor Oficial informará al Oficial de Enlace el resultado de la prueba.

i. El Oficial de Enlace conservará los informes del personal sometido a las pruebas, las actas de incidencias y los resultados positivos corroborados, pero destruirá los resultados negativos dentro de treinta (30) días, contados a partir de su recibo.

Artículo 12 – Derechos

Los funcionarios o empleados tendrán los siguientes derechos:

a. Las pruebas para la detección de sustancias controladas se efectuarán gratuitamente para los funcionarios y empleados, y durante horas laborables. El tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas se considerará como tiempo trabajado.

b. Si el funcionario o empleado desea hacerlo voluntariamente, al dorso del formulario que se le provea al momento de tomarse la muestra, podrá indicar si ha tomado medicamentos, recetados o no, que puedan tener algún efecto en el resultado de la prueba y enumerar los mismos.

c. Se le advertirá a cada funcionario o empleado que, de así solicitarlo y a su costo, se le entregará parte de la muestra a un laboratorio de su elección, para que efectúe un análisis independiente de la misma.

d. Se protegerá el derecho a la intimidad del funcionario o empleado que se someta a la prueba, por lo cual no habrá un observador presente en el cubículo sanitario mientras provee la muestra.

e. El funcionario o empleado podrá obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba.

f. El funcionario o empleado podrá reunirse con el Médico Revisor Oficial para discutir un resultado positivo. El Médico Revisor Oficial se comunicará con el funcionario o empleado para citarlo a entrevista y verificar los medicamentos que éste haya estado tomando al momento de la prueba y que puedan tener algún efecto en el resultado desde el día de la cita, para excusarse y coordinar una nueva fecha para la cita. Si el funcionario o empleado no se excusa o faltara a una nueva cita, el resultado de la prueba se calificará por el Médico Revisor Oficial como positivo corroborado.

g. Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el funcionario o empleado concernido tendrá derecho a una vista administrativa para impugnar dicho resultado y presentar pruebas de que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

h. Cualquier otro derecho reconocido por Ley.

Artículo 13.– Confidencialidad

Se garantizará la confidencialidad de la información recibida u obtenida como parte del proceso de administración de las pruebas.

a. Todos los formularios, informes, expedientes y demás documentos que se utilicen en relación con el Programa, inclusive los resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas, serán confidenciales; y no podrán ser usados como evidencia contra un funcionario o empleado en ningún proceso administrativo, civil o criminal, excepto cuando se impugne dicho resultado o cuando se tomen medidas disciplinarias como consecuencia de resultados positivos corroborados, a tono con la Ley Núm. 78, y las *Normas de conducta y procedimiento sobre medidas correctivas y acciones disciplinarias del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*.

b. Estos documentos se mantendrán en un archivo bajo llave, en custodia del Oficial de Enlace, y en un expediente separado y distinto a los expedientes de personal. Sólo tendrán acceso a esa información el Secretario, el Oficial de Enlace, el funcionario o empleado, en cuanto a su propia prueba, o su representante autorizado; así como los funcionarios o empleados expresamente autorizados o designados por el Secretario que, por razón de sus funciones, tengan que intervenir en alguna etapa del procedimiento, tal como el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos. También podrán tener acceso los proveedores de tratamiento y servicios de rehabilitación, si el funcionario o empleado da su consentimiento por escrito.

c. El Oficial de Enlace será responsable de la conservación, la custodia y el mantenimiento de estos expedientes, en armonía con las disposiciones de la Ley Número 5 de 8 de diciembre de 1955, según enmendada, que creó el Programa de Conservación y Disposición de Documentos Públicos en la Rama Ejecutiva; y el Reglamento para la administración de éste, o cualquier disposición estatutaria que les sustituya.

Artículo 14 – Referido a tratamiento

a. Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas, se suspenderá de empleo, pero no de sueldo, al funcionario o empleado concernido; y se le notificará por escrito la fecha, la hora y el lugar de una vista administrativa ante el Oficial de Enlace. Ésta se efectuará en el transcurso de los veinte (20) días siguientes a la notificación.

b. Si, luego de efectuada la vista, se confirma el resultado de la prueba, el Oficial de Enlace referirá al funcionario o empleado al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación de la ASSMCA. El funcionario o empleado podrá escoger otro programa de una entidad privada, a su costo.

c. No se tomarán medidas disciplinarias contra un funcionario o empleado que se someta al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, y se abstenga de usar ilegalmente sustancias controladas, excepto en las circunstancias que se establecen en el Artículo 15 de este Reglamento.

d. Cuando el Oficial de Enlace refiera a un funcionario o empleado al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, el Secretario, a su discreción, podrá autorizar que continúe trabajando, si no representa un riesgo para la salud y la seguridad; o que utilice licencia por enfermedad, licencia compensatoria, licencia de vacaciones o licencia sin sueldo hasta un máximo de seis meses, en ese orden, excepto en las circunstancias que se establecen en el Artículo 14 de este Reglamento.

Artículo 15 – Medidas disciplinarias

Cualquier funcionario o empleado estará sujeto a la imposición de medidas disciplinarias, a tenor con lo dispuesto en las *Normas de conducta y procedimiento sobre medidas correctivas y acciones disciplinarias del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.*

a. El Secretario podrá suspender de empleo y sueldo, después de la formulación de cargos y la vista administrativa informal, a un funcionario o empleado en las siguientes circunstancias:

   1) Cuando se niegue a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas.

   2) Cuando haya obtenido un resultado positivo corroborado en una primera prueba, y se niegue a participar en el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación.

   3) Cuando esté participando en el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, pero continúe usando ilegalmente sustancias controladas, conforme con resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento.

   4) Si abandona el tratamiento o se niega a someterse a las pruebas de seguimiento requeridas como parte de su tratamiento.

b. El Secretario podrá destituir a un funcionario o empleado del puesto que ocupa, después de la formulación de cargos y la vista administrativa informal, en las siguientes circunstancias:

   1) Cuando reincida en cualquiera de las circunstancias enumeradas en el inciso (a) de este Artículo.

   2) Cuando ocupe un puesto o cargo sensitivo y se niegue a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas.

   3) Cuando ocupe un puesto o cargo sensitivo y se haya obtenido un resultado positivo corroborado en una primera prueba. El uso ilegal de sustancias controladas resulta irremediablemente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y los deberes de un puesto o cargo sensitivo, según dicho término se define en el Artículo 5(p) de este Reglamento y en el Artículo 4 (k) de la Ley Núm. 78 de 1997.

c. Cuando se tome una medida disciplinaria, se notificará por escrito al funcionario o empleado concernido sobre la formulación de cargos y la fecha, la hora y el lugar de una vista administrativa informal ante el Oficial de Enlace, la cual se efectuará durante los veinte (20) días siguientes de la notificación. A solicitud del empleado o funcionario, la vista podrá ser ante el Oficial Examinador designado por el Secretario, que no sea el Oficial de Enlace del Programa, conforme con las *Normas de conducta y procedimientos sobre medidas correctivas y acciones disciplinarias del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*.

d. En la vista administrativa, el Oficial de Enlace informará al funcionario o empleado lo siguiente: el resultado positivo corroborado; las opciones de tratamiento en instituciones públicas y privadas disponibles; la responsabilidad, la importancia y las consecuencias de acogerse a un programa de tratamiento; las medidas disciplinarias que podrían ser impuestas, por disposición de la Ley, de rehusar tratamiento; la confidencialidad del proceso; el impacto de la condición sobre el funcionario o empleado y sobre el Departamento; y los beneficios de la rehabilitación.

Artículo 16 – Apelación y revisión

Si, luego de efectuada la vista informal, se confirma la medida disciplinaria que se haya tomado, ésta será notificada al funcionario o empleado por escrito.

a. Cuando se trate de empleado de carrera no unionado, se le advertirá de su derecho a apelar ante la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH), así como a solicitar revisión judicial de la determinación de dicha Comisión, conforme con la Sección 13.14 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

b. Cuando se tome cualquier medida disciplinaria contra un empleado unionado, protegido por el Convenio Colectivo vigente y por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, éste tendrá derecho a someter el asunto conforme al Procedimiento para Querellas establecido en el Convenio. Además, se le advertirá de su derecho a apelar ante la Comisión de Relaciones del Trabajo 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 en el Artículo 20 de la Ley 78.

Además, la *Ley de sustancias controladas de Puerto Rico*, Número 4 de 23 de junio de 1971, establece sanciones y penalidades a cualquier persona que, a sabiendas o intencionalmente: (a) fabrique, distribuya, dispense, transporte u oculte, o posea con la intención de fabricar, distribuir, dispensar, transportar u ocultar, una sustancia controlada; o (b) produzca, distribuya o dispense, transporte u oculte, o posea con la intención de distribuir o dispensar, transportar u oculta, una sustancia falsificada. Las sanciones y penalidades incluyen: (a) pena de reclusión por un término fijo de hasta treinta (30) años; y (b) a discreción del Tribunal, penas de multa que pueden ascender hasta a treinta mil dólares ($30,000).

Artículo 18 – Derogación

Cualquier reglamento o parte de un reglamento que sea contraria o esté en conflicto con éste queda derogado por el presente.

Artículo 19 – Separabilidad

Si cualquier artículo o inciso de este Reglamento fuere declarado nulo por un tribunal con competencia, esa declaración no afectará las demás disposiciones del mismo, que continuarán vigentes.

Artículo 20 – Vigencia

Este Reglamento enmendado entrará en vigor treinta (30) días después de su notificación a los funcionarios y los empleados del Departamento, y sus Componentes Operacionales.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el 8 de mayo de 2007.

Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

CONSEJO DE DESARROLLO OCUPACIONAL Y RECURSOS HUMANOS
AVENIDA PONCE DE LEON 431
HATO REY, PUERTO RICO

A TODOS LOS EMPLEADOS

ARDIN TERON
DIRECTOR EJECUTIVO

DECLARACION DE POLITICA PUBLICA
LEY DE CENTROS DE TRABAJO LIBRES DE DROGAS

En cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Centros de Trabajo Libres de Drogas de 18 de noviembre de 1988 (P.L. 100-690, Título V. Subtítulo D), manifiesto que en el Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos se mantendrá un centro de trabajo libre de drogas. En esta Agencia está prohibido, es ilegal y sancionable el manufacturar, distribuir, dispensar, poseer o usar sustancias controladas dentro de sus predios.

Requerimientos para Retención de Empleo

1. Cada empleado se comprometerá a cumplir con las disposiciones de esta Declaración; y

2. De resultar convicto (a) por una violación a la Ley de Sustancias Controladas, ocurrida dentro de los predios de la Agencia, el empleado (a) lo notificará a la Autoridad Nominadora no más tarde de los cinco (5) días calendarios después de dicha convicción.

   a) Empleados declarados convictos por realizar actividad ilegal de drogas en el centro de trabajo, estarán sujetos a medidas disciplinarias que podrían conllevar su separación del empleo; o requerírseles que participen en un programa legalmente reconocido de ayuda y/o rehabilitación para adictos a drogas.

Es nuestro propósito esforzarnos por mantener un centro de trabajo libre de drogas porque estamos convencidos que el uso y abuso de dichas sustancias constituyen una amenaza para la salud y seguridad individuales y limitan la capacidad productiva de los miembros de cualquier organización.