



DEPARTAMENTO DE ESTADO

Número: 8076

Fecha: 20 de septiembre de 2011

Aprobado: Hon. Kenneth D. McClintock
Secretario de Estado

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Eduardo Arosemena Muñoz".

Por: Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar de Servicios

Gobierno de Puerto Rico
CORPORACIÓN DE LAS ARTES MUSICALES
y subsidiarias

**POLÍTICA DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA
DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS**

INTRODUCCIÓN

El gobierno de Puerto Rico tiene el compromiso e interés de erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. Aún cuando el estado debe evitar o minimizar toda interferencia en la vida privada de sus ciudadanos, la consecución de la libertad personal de éstos y el bienestar de la sociedad y sus comunidades requiere la adopción de toda aquella medida encaminada a preservar su seguridad. Con este propósito se creó 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.

Conforme a la disposición legal antes referida, y a los fines de que la Corporación de las Artes Musicales, sus programas y Subsidiarias puedan cumplir con su compromiso de mantener el área de trabajo libre de problemas asociados con en el uso ilegal de drogas, se crea esta Política. En ésta se da a conocer a los empleados y funcionarios de la Agencia su política en torno a requerir pruebas para la detección de sustancias controladas como requisito previo a empleo; el establecimiento de un programa de detección de sustancias controladas orientada al tratamiento y la rehabilitación del usuario; reglamentación sobre la administración de pruebas de drogas en el empleo; y fijar penalidades.

ARTÍCULO I – TÍTULO

Esta Política se conocerá como “Política del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas”.

ARTÍCULO II – BASE LEGAL

Esta Política Pública y la Reglamentación de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo se establece de conformidad con:

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.

La Ley Núm. 100-690 de 18 de noviembre de 1988, conocida como “Drug Free Workplace Act of 1988”.

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Gobierno de Puerto Rico.

La Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico.

ARTÍCULO III – APLICABILIDAD

Esta Política será de aplicabilidad a todos los empleados comprendidos en los Servicios de Carrera y de Confianza de la Corporación de las Artes Musicales, sus programas y subsidiarias, así como, a los músicos de la Orquesta Sinfónica y a cualquier otro funcionario que preste servicio en las corporaciones. Será extensivo a cualquier candidato a empleo que haya sido preseleccionado para ocupar un puesto dentro de la Agencia.

ARTÍCULO IV – PROPÓSITO

El propósito de esta Política consiste en establecer las normas que regirá el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en funcionarios o empleados y en músicos de la Corporación de las Artes Musicales y subsidiarias,

conforme las disposiciones de la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.

ARTÍCULO V – DEFINICIONES

Para los efectos de esta política, los siguientes términos tienen los significados que se establecen en el Artículo 4 de la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997.

- a) **Accidente** – Es cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función de empleado que ocasiona un daño físico serio a la propiedad o a la persona.
- b) **CAM o Agencia** – Se refiere a la Corporación de las Artes Musicales, sus programas y subsidiarias.
- c) **Contratista Independiente** - En relación con la prestación de su servicio, tal persona actuará en una profesión de la misma naturaleza del servicio prestado y por una tarifa establecida. Este servicio no establece una relación obrero patronal.
- d) **Director(a) Ejecutivo(a)** – El(La) Director(a) Ejecutivo(a) de la Corporación de las Artes Musicales.
- e) **Droga o Sustancia Controlada** – Toda droga o sustancia comprendida en Clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.
- f) **Funcionario(a) o Empleado(a)** – Toda persona que preste servicio a cambio de salarios, sueldo, jornada o cualquier tipo de remuneración, o que preste servicios de carrera o de confianza, a tiempo parcial o irregular, en la Rama Ejecutiva, pero disponiéndose que este término sólo incluirá a personas naturales que sean parte en o rindan servicios bajo un contrato con la CAM cuando dicho contrato expresamente disponga que tales personas estarán cobijadas por el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.
- g) **Laboratorio** – Cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forensicos debidamente autorizada y licenciada por el Secretario de Salud, que procese pruebas para la detección de sustancias

controladas utilizando sustancialmente las guías y parámetros establecidos por el National Institute of Drug Abuse (NIDA).

- h) **Médico Revisor Oficial (MRO)** – Médico licenciado y contratado por la CAM, responsable de recibir los resultados positivos corroborados del laboratorio generados por el Programa de Detección de Sustancias Controladas, que debe tener los conocimientos de los desórdenes ocasionados por el abuso de drogas, y que haya recibido adiestramiento médico para interpretar y evaluar los resultados positivos tomando en cuenta el historial médico de la persona y cualquier otra información pertinente desde el punto de vista médico.
- i) **Muestra** – Se refiere a la muestra de orina, sangre, o cualquier otra sustancia del cuerpo que sufre el(la) funcionario(a) o empleado(a) para ser sometida a análisis, que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Registro Federal para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal y la reglamentación del Departamento de Salud de Puerto Rico.
- j) **Músico** – Se refiere a los músicos de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico.
- k) **Negativa Injustificada** – Constituirá la negación a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o cooperar para que se efectúen, como es, sin excluir otras, el no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación; abandonar el lugar donde se toma la muestra; la negativa de la persona expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que pueda producir la muestra adecuada o cuando se altere la misma.
- l) **Oficial de Enlace** – La persona cualificada designada por el(la) Director(a) Ejecutivo(a) para que asista en la coordinación de la ayuda al empleado y del Programa establecido en la CAM, sus programas y subsidiarias.
- m) **Programa** – El Programa para la Detección de Sustancias Controladas que mediante reglamentación es establecido conforme a las disposiciones de 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.
- n) **Puestos o Cargos Sensitivos** – 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, inflamables, cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar; transportación escolar y 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 ambulancia; custodia y prestación directa de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, envejecientes, víctima de maltrato, personas con impedimentos, imputados, convictos o confinados; la 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 altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública; relación directa con las salas de juegos de azar o casinos; o cualquier otra posición de alto riesgo a la salud, seguridad pública u orden social, 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 la ciudadanía o la suya propia. Esta definición incluirá todo aquel puesto o cargo en la Oficina Propia del Gobernador de Puerto Rico.

- o) **Sospecha Razonable Individualizada** – La convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independiente que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como:
- a. observación directa del uso o posesión de sustancias controladas;
 - b. síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada;
 - c. un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.

ARTÍCULO VI – POLÍTICA PÚBLICA DE LA CORPORACIÓN DE LAS ARTES MUSICALES Y SUS SUBSIDIARIAS

La Corporación de las Artes Musicales y subsidiarias tiene el compromiso y el interés apremiante ético, legal, moral, social y económico de contribuir con el Gobierno

de Puerto Rico para erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas.

Cónsono con este principio, se declara incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de un puesto o cargo en la CAM, el uso de sustancias controladas, en o fuera del sitio o lugar del trabajo o en los alrededores del mismo.

A esos fines, entendemos prudente y razonable adoptar toda aquella medida necesaria encaminada a prevenir los efectos adversos del uso de sustancias controladas en el área de empleo en la CAM.

Estamos convencidos de que el aumento en la probabilidad de detección de sustancias controladas ayudará a los empleados y funcionarios a resistir cualquier presión dirigida a comprometerse en este tipo de actividad y de que la implantación de este programa constituirá un mensaje claro a los usuarios y a la sociedad en general, de que el uso ilegal de sustancias controladas no puede ser ni será tolerado.

Comprometida con la salud y seguridad de sus funcionarios o empleados y músicos y de la ciudadanía en general y fundamentándose en el interés apremiante antes consignado, se establece el programa de pruebas para la detección de sustancias controladas en los funcionarios o empleados y músicos de la CAM. Se persigue como fin el desalentar el uso ilegal de drogas y sustancias controladas, al efecto de que todos los funcionarios, músicos y empleados se mantengan física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones y los deberes de sus respectivos puestos; y reducir los riesgos a la seguridad que su consumo acarrea.

Esta Política pretende delinear las circunstancias en las que se permitirá a la CAM administrar pruebas para detectar el uso de sustancias controladas en sus funcionarios o empleados y músicos, y establecer los requisitos que al efecto deberán observarse.

Ha de servir, además, para establecer las garantías mínimas necesarias para proteger la intimidad e integridad personal del funcionario o empleado y de los músicos sujeto a las pruebas y garantizar al máximo la confiabilidad, precisión y confidencialidad de sus resultados.

Conforme a esta política, la CAM prohíbe:

- a. La manufactura, venta, compra, transferencia, uso o posesión de drogas ilegales, narcóticos y u otras sustancias o materiales ilegales, en sus predios o mientras se esté en gestiones oficiales de empleo.

- b. La manufactura, venta, compra, transferencia, uso o posesión en sus predios de sustancias o materiales que no están autorizados, tales como armas de fuego y otras armas, bebidas embriagantes, efectos para drogas, o drogas médicamente autorizadas que no se usen de manera adecuada o segura.
- c. Reportarse a trabajar o trabajar bajo la influencia de drogas ilegales, narcóticos y otras sustancias ilegales o bebidas embriagantes.

A los fines de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable a todos sus funcionarios o empleados y músicos, para tener una fuerza laboral eficiente y productiva y para garantizar que se cumpla con las reglas antes descritas, la CAM:

- a. Realizará pruebas confiables que permitan identificar a los funcionarios o empleados o músicos usuarios de drogas.
- b. Proveerá un Programa de Ayuda al Empleado para coordinar el tratamiento y rehabilitación de los funcionarios o empleados, en aquellos casos que esta Política así lo disponga para que puedan desempeñar fiel y cabalmente sus funciones y deberes en la CAM.

ARTÍCULO VII – OBJETIVO DEL PROGRAMA

El objetivo principal del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas es mantener un centro de trabajo seguro y libre de drogas, mediante la identificación de aquellos funcionarios, empleados y músicos de la CAM que presenten problemas debido al uso de sustancias controladas y lograr su rehabilitación, en la medida que sea posible, de manera que puedan desempeñar efectivamente sus funciones y deberes en el servicio público.

ARTÍCULO VIII – OFICIAL DE ENLACE

El(La) Director(a) Ejecutivo(a) de la Corporación de las Artes Musicales designará un(a) Oficial de Enlace para ayuda al(la) empleado(a), quien será un(a) empleado(a) o funcionario(a) de la agencia, y coordinará todos los servicios del programa de pruebas para la detección de sustancias controladas.

- a) La Oficina de(la) Oficial de Enlace estará adscrita a la Oficina del(la) Director(a) Ejecutivo(a), tendrá el personal que sea necesario para cumplir con sus funciones.
- b) El(La)Oficial de Enlace tendrá las siguientes funciones:

1. Proveer información al personal sobre el Programa de Detección de Sustancias Controladas.
 2. Determinar las fechas, horas y lugares de las pruebas con el Instituto de Ciencias Forenses, la Administración de Servicios de Salud Mental y contra la Adicción, u otra entidad calificada que sea contratada por esos fines.
 3. Recibir los resultados de las pruebas.
 4. Notificar los resultados positivos corroborados de las pruebas.
 5. Coordinar vistas administrativas.
 6. Referir funcionarios(as) o empleados(as) al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación, y dar seguimiento a los(as) participantes en dicho programa.
 7. Recomendar al(la) Director(a) Ejecutivo(a) las medidas disciplinarias que procedan.
 8. Conservar y asegurar la confiabilidad de toda la documentación relacionada con el Programa de Detección de Sustancias Controladas
 9. Cualquier otra función relacionada con este Programa que le asigne el(la) Director(a) Ejecutivo(a) de la Corporación de las Artes Musicales y sus Subsidiarias.
- c) El(La) Oficial de Enlace podrá extender sus servicios, conforme a los recursos disponibles, para atender otras situaciones que afecten la salud física y mental de los(as) funcionarios(as), tal como abuso del alcohol.

ARTÍCULO IX – REQUISITO DE EMPLEO

- a) Se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas a todos los candidatos que sean preseleccionados para ocupar puestos en la Corporación de las Artes Musicales, sus programas y subsidiarias, como parte de una evaluación médica general, a fin de determinar que están física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones de dichos puestos.
- b) Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas dentro de las primeras veinticuatro (24) horas a partir del recibo de la notificación por los candidatos preseleccionados, donde se les indicará la fecha, hora y lugar donde se administrará la misma. Las pruebas serán

costeadas por la Agencia. La negativa de un candidato a someterse a prueba, o un resultado positivo corroborado en la misma, será causa suficiente para denegar el empleo.

- c) La negativa de cualquier candidato a empleo a someterse a la prueba, no comparecer a la citación para la prueba en la fecha establecida o un resultado positivo corroborado de la misma, será causa suficiente para denegar el empleo.
- d) La Oficina de Recursos Humanos coordinará con el Oficial de Enlace para que se realicen los trámites pertinentes para hacer la prueba a los candidatos preseleccionados para empleo. Una vez la Oficina de Recursos Humanos reciba notificación sobre la fecha y hora disponible para dicho proceso, procederá a notificar y a citar los candidatos a empleo por escrito.
- e) Todo candidato preseleccionado para ocupar un puesto será orientado por la Oficina de Recursos Humanos como parte inherente al proceso de reclutamiento sobre la política pública establecida en la CAM relacionada con el programa. El candidato deberá firmar una certificación mediante la cual se hará constar el recibo del documento sobre dicha política pública. Esta certificación se incluirá en el expediente del candidato como constancia relacionada con los términos y condiciones del nombramiento.
- f) Los resultados de las pruebas se mantendrán en un expediente separado en la Oficina de Recursos Humanos.
- g) Las personas que proveen sus servicios mediante contrato y la fecha de la última prueba exceda seis (6) meses al momento de renovación de su contrato, cuanto esta tenga una cláusula a tal efecto, se someterán a dicha prueba como requisito previo a este proceso.

ARTÍCULO X – ADMINISTRACIÓN DE PRUEBAS

El (La) Director(a) Ejecutivo(a) de la Corporación de las Artes Musicales podrá ordenar que se administren pruebas para la detección de sustancias controladas a los funcionarios, empleados y músicos, en las siguientes circunstancias:

1. Cuando ocurra un accidente de grandes proporciones en el trabajo, durante horas laborables, que sea atribuible directamente a un funcionario, empleado o músico, en cuyo caso la prueba será administrada no más tarde de veinticuatro (24) horas contadas a partir del accidente. Si el

funcionario, empleado o músico está inconsciente o ha fallecido, se le podrá tomar una muestra de sangre y otras sustancias 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, empleado, o músico de los cuales uno deberá ser supervisor directo. En este caso la prueba será administrada no más tarde de 32 horas contadas a partir de la última observación o percepción de conducta anormal o errática que genere la sospecha razonable individualizada.

Cualquiera de los dos (2) supervisores deberá llevar un expediente confidencial, que estará bajo la custodia del Oficial de Enlace, en el cual anotará todos los incidentes que generen sospechas de que un funcionario, empleado o músico está desempeñando sus funciones y deberes bajo los efectos de sustancias controladas. Los expedientes de funcionarios, empleados o músicos a quienes no se les administren las pruebas dentro de seis (6) meses contados a partir de la anotación del primer incidente, serán destruidos.

3. Cuando un funcionario, empleado o músico ocupe un puesto o cargo sensitivo en la CAM, sus programas y/o subsidiarias. Se considerarán puestos a cargos sensitivos los siguientes: Conductores de Automóviles, Conserjes, Coordinador Escénico-Musical, Trabajador Social y Trabajadores de Mantenimiento.
4. Cuando un funcionario, empleado o músico haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se requieran pruebas adicionales de seguimiento.
5. Cuando las pruebas sean parte de un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
6. Cuando un funcionario, empleado o músico se someta voluntariamente a la prueba, sin que se le haya requerido que así lo haga.

ARTÍCULO XI – PRESUNCIÓN CONTROVERTIBLE

La negativa injustificada de un funcionario, empleado o músico a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas cuando así se le requiera, conforme a las disposiciones de esta Política, dará lugar a la presunción controvertible de que el

resultado hubiese sido positivo, y estará sujeto a la imposición de medidas disciplinarias.

ARTÍCULO XII – PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA TOMA DE MUESTRAS Y SU EVALUACIÓN

1. Toma y manejo de muestras

- a) Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas por personal del Instituto de Ciencias Forenses, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, u otra entidad calificada que será contratada para esos fines.
- b) El Oficial de Enlace, sujeto a los criterios y requisitos establecidos en el Artículo X de esta Política, determinará mediante sorteo al azar el personal que será sometido a las pruebas y el orden en que éstas se llevarán a cabo. Asimismo, estará a cargo de determinar las fechas, horas y lugares para efectuar las pruebas con el Instituto de Ciencias Forenses, la Administración de Servicios de Salud Mental y contra la Adicción, o la entidad cualificada que sea contratada para esos fines.
- c) Las pruebas se administrarán conforme a métodos analíticos científicamente aceptables, y se preservará la cadena de custodia de las muestras tomadas de manera que se garantice al máximo la intimidad del funcionario o empleado y/o músico y la certeza de los resultados.
- d) En aquellas instancias en las cuales los funcionarios o empleados o músicos sean trasladados o enviados a un laboratorio debidamente certificado para la toma de muestra y análisis de pruebas para la detección de sustancias controladas, dicho laboratorio certificará a la CAM que la toma, manejo y análisis de la muestra se realizó conforme a los métodos analíticos científicamente aceptables, según dispuestos por las agencias locales y federales, y que en todo momento se preservó la cadena de custodia de las muestras tomadas.
- e) Las muestras de orina sólo se utilizarán para la detectar la presencia de sustancias controladas incluidas en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada.

- f) Las muestras que den 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 contratado por la CAM.
- g) Antes de someterse a la prueba, se le advertirá al funcionario o empleado o músico por escrito que, de así desearlo, se le podrá entregar a un laboratorio de su selección parte de la muestra para que tenga la oportunidad de efectuar un análisis independiente de la misma. Se le advertirá, además, de su derecho a indicar que medicamentos ha utilizado. Lo cual será tomado en cuenta por el Médico Revisor Oficial para determinar si pueden tener algún efecto en el resultado de dicha prueba.
- h) Se garantizará el derecho a la intimidad del funcionario o empleado o músico que se someta a la prueba, y no habrá un observador presente en el cubículo sanitario mientras se provee la muestra. Se le advertirá, además, que tendrá derecho a obtener copia de los resultados de la prueba de detección de sustancias controladas; impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a las pruebas, de ser ese el caso; a impugnar resultado positivos corroborados en una vista administrativa; y a presentar prueba demostrativa de que no ha utilizado ilegalmente sustancias controladas.
- 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.

2. Manejo de los resultado positivos

- a) Será considerado un "resultado positivo" la presencia en la muestra de alguna de las sustancias controladas incluida dentro de las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada.
- b) Los resultados positivos serán enviados al Médico Revisor Oficial contrato por CAM para una evaluación médica de los casos.
- c) En cuanto a los resultados positivos, el Médico Revisor Oficial citará al funcionario o empleado o músico para una evaluación médica del caso. Si el funcionario o empleado o músico no asiste a dicha cita, tendrá

cinco (5) días laborables para excusarse y coordinar una nueva fecha para la cita. Si el funcionario o empleado o músico no se excusare, se considerará el resultado de la prueba como uno positivo corroborado. Si el Médico Revisor Oficial corrobora que el funcionario o empleado o músico en efecto tiene un problema de uso de sustancias controladas, procederá a notificar al Oficial de Enlace el resultado positivo corroborado, y éste otro citará al funcionario o empleado a una vista administrativa.

- d) El funcionario o empleado o músico tiene derecho a ser notificado por escrito sobre la fecha, hora y lugar para la celebración de la vista administrativa, así como a estar representado por un abogado. La misma se efectuará no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación. También, se apercibirá al funcionario o empleado o músico de su derecho a impugnar en dicha vista el resultado positivo corroborado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.
- e) En la vista administrativa, el Oficial de Enlace informará al funcionario o empleado o músico sobre lo siguiente:
 1. El resultado positivo corroborado.
 2. Las opciones de tratamiento en instituciones públicas y privadas disponibles.
 3. La responsabilidad e importancia de acogerse a un programa de tratamiento.
 4. Las medidas disciplinarias aplicables a las que el funcionario o empleado o músico se expone por disposición de la Ley, de rehusar tratamiento.
 5. La confidencialidad del proceso de ayuda.
 6. El impacto de la condición sobre el empleado y sobre la CAM.
 7. La posición de la CAM con respecto a su posible negativa para acogerse al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
 8. El elemento de voluntariedad del proceso de tratamiento y rehabilitación.

ARTÍCULO XIII – DERECHOS

- a) Las pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas se efectuarán libre de costo para los funcionarios o empleados y músicos, durante horas laborales, y el tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los funcionarios o empleados y músicos se considerará como tiempo trabajado.
- b) Antes de someterse a la prueba, el funcionario o empleado o músico indicará si ha tomado medicamentos que puedan tener algún efecto en el resultado de dicha prueba.
- c) El funcionario o empleado o músico podrá solicitar que se le entregue parte de la muestra a un laboratorio de su selección para que efectúe un análisis independiente de la misma, a su propio costo. El laboratorio seleccionado por el funcionario o empleado o músico deberá efectuar el análisis mediante el mismo método utilizado por el laboratorio que efectúa el análisis para la CAM.
- d) Se garantizará el derecho a la intimidad del funcionario o empleado o músico que se someta a la prueba, y no habrá un observador presente en el cubículo sanitario mientras se provee la muestra.
- e) El funcionario o empleado o músico que se someta a la prueba tendrá derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba.
- f) Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el funcionario o empleado o músico concernido tendrá derecho a una vista administrativa para impugnar dicho resultado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas

ARTÍCULO XIV – CONFIDENCIALIDAD DE LOS RESULTADOS Y DE LOS RÉCORDS DE INCIDENTES

- 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 o músico en ningún proceso administrativo, civil

- o criminal, excepto cuando se impugne dicho resultado, o cuando se tomen medidas disciplinarias.
- b) Solo tendrán acceso a la información mencionada en el inciso (a) las siguientes personas o funcionarios:
1. El funcionario o empleado o músico, en cuanto a su propia prueba
 2. Cualquier persona designada por el funcionario o empleado o músico como su representante autorizado.
 3. El(la) Director(a) Ejecutivo(a) de la CAM, el Oficial de Enlace y el Coordinador del Programa de Ayuda al Empleado.
 4. Cualquier otro funcionario que sea designado por el Director(a) Ejecutivo(a) para ese propósito.
 5. Los proveedores de programas de tratamiento y rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el funcionario o empleado o músico preste su consentimiento expreso.
- c) Los expedientes y documentos relacionados a resultados negativos podrá destruirse al cabo de treinta (30) días de recibidos. Por otra parte, la conservación y disposición de los expedientes y documentos relacionados a resultados positivos se regirá por lo dispuesto en la Ley Núm. 5 de 8 de diciembre de 1955, según enmendada, conocida como Ley de Administración de Documentos Público de Puerto Rico y su reglamentación, administrada por la Administración de Servicios Generales, o cualquier disposición estatutaria que la sustituya.
- d) Todo documento relacionado al Programa, excepto por la evidencia documental que acuse recibo de la notificación requerida

ARTÍCULO XV – REFERIMIENTO

- 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 o músico concernido. Se le notificará por escrito la fecha, hora y lugar de una vista administrativa ante el Oficial de Enlace, la cual se efectuará no más tarde de veinte (20) días contados a partir de 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 o músico al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción. El funcionario o empleado o músico deberá cumplimentar el Acuerdo Sobre Última Oportunidad y podrá escoger otro programa de una entidad privada, a su propio costo.
- c) No se tomarán medidas disciplinarias contra un funcionario o empleado o músico que se someta al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, y se abstenga de usar ilegalmente sustancias controladas, excepto en las circunstancias que establecen en el Artículo XV de esta política.
- d) Cuando el Oficial de Enlace refiera a un funcionario o empleado o músico al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, el(la) Director(a) Ejecutivo(a) de la CAM, a su discreción, podrá autorizar que continúe trabajando, si no representa un riesgo para la salud y la seguridad, o que utilice su licencia por enfermedad, licencia compensatoria, licencia de vacaciones, o licencias sin sueldo hasta un máximo de seis (6) meses, en ese orden, excepto en las circunstancias que se establecen el Artículo XV de esta política.

ARTÍCULO XVI – MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS

Las medidas disciplinarias a imponerse bajo esta Política y bajo la Ley, cuando procedan, podrán incluir la amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo por tiempo determinado, suspensión de empleo y sueldo por tiempo determinado, presentación de cargos administrativos y destitución. Cuando se recomiende una medida disciplinaria contra un funcionario o empleado o músico, éste será notificado por escrito y se le advertirá de su derecho a una vista administrativa.

ARTÍCULO XVII – CONDUCTA QUE CONLLEVA SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Conllevarán sanciones o medidas disciplinarias contra el funcionario o empleado o músico las siguientes conductas:

- a) Negarse injustificadamente a someterse a la prueba para la detección de sustancias a pesar de habersele requerido.
- b) Negarse a participar en el programa de tratamiento y rehabilitación ordenado por el Oficial de Enlace al corroborarse un resultado positivo.
- c) Negarse a someterse a las pruebas para detectar sustancias controladas requeridas como parte de su tratamiento.
- d) Abandonar el programa de tratamiento ordenado por el Oficial de Enlace, cuando de hecho le sea notificado al Oficial de Enlace por un representante oficial de dicho programa de tratamiento.
- e) Reincidir en el uso de sustancias controladas, corroborado mediante un resultado positivo en una prueba de seguimiento para detectar sustancias controladas, posterior a su proceso de tratamiento y rehabilitación.
- f) Adulterar la muestra.

ARTÍCULO XVIII – SUSPENSIÓN, DESPIDO O DESTITUCIÓN

- a. Se suspenderá de empleo inmediatamente a aquel funcionario o empleado o músico de la CAM que arroje un primer resultado positivo en una prueba para la detección de sustancias controladas o que incurra en cualquiera de las conductas enumeradas en el Artículo XVII, sin privarle de su sueldo o remuneración, hasta tanto se realice una vista administrativa con las garantías procesales mínimas dispuestas en esta Política y en la Ley. Si luego de la celebración de la vista administrativa, se mantiene la determinación original adversa al funcionario o empleado o músico, la CAM procederá a referir al mismo al plan de orientación, tratamiento y rehabilitación adoptado.
- b. Como regla general, no se podrá despedir o destituir a un funcionario o empleado o músico del puesto o cargo que ocupa solo por arrojar un resultado positivo corroborado en la prueba inicial para la detección de sustancias controladas o por incurrir por primera vez en cualquiera de las conductas enumeradas en el Artículo XVII de esta

Política. No obstante, a modo de excepción se podrá despedir o destituir al funcionario o empleado o músico:

- i. cuando por la naturaleza del empleo, la conducta detectada resulte irremediablemente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo;
 - ii. cuando el funcionario o empleado o músico ostente un puesto o cargo sensitivo; disponiéndose que, en tal caso, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en esta Política.
 - iii. cuando el funcionario o empleado o músico sea el designado por el(la) Director(a) Ejecutivo(a) para ordenar la administración de pruebas, o sea, el Oficial de Enlace; disponiéndose que, en tal caso, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en esta Política, y que en este caso, se relevará a dicha persona de ejercer las funciones de ordenar la administración de las pruebas o de servir como Oficial de Enlace de la CAM.
 - iv. cuando el funcionario o empleado o músico se niegue a participar en el plan de rehabilitación adoptado por la agencia cuando así se le requiera; disponiéndose que, en tal caso, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en esta Política.
 - v. cuando se trate de un funcionario o empleado o músico reincidente; disponiéndose que, en tal caso, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en esta Política.
- c. En todos los casos en que se disponga tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias, suspensiones, destituciones o despidos, se deberá cumplir con las garantías procesales mínimas de notificación y vista, en donde el funcionario o empleado o músico tenga la oportunidad de ser oído, pueda presentar evidencia a su favor e impugnar la evidencia presentada en su contra, y donde pueda presentar las defensas que le asistan. Dicha vista deberá realizarse

no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de la medida correctiva, acción disciplinaria, suspensión, destitución o despido propuesto.

- d. Aquellos funcionarios o empleados o músicos que sean destituidos o despedidos, según establecido en la Ley, serán referidos a los programas de tratamiento y rehabilitación que provee el Gobierno.

ARTÍCULO XIX – PROCESO APELATIVO Y DE REVISIÓN

Si luego de efectuada la vista se confirma la medida disciplinaria que se haya tomado, ésta será notificada por escrito y cuando se trate de un funcionario o empleado de carrera, se le advertirá de sus derecho a apelar ante la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, así como a solicitar revisión judicial de la determinación de dicha Comisión, conforme a la Sección 13.13 y siguientes de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando se trate de un empleado incluido en una unidad o unidades contratantes cubiertas por convenios colectivos, se le advertirá de su derecho a apelar ante el foro adjudicativo para casos de disciplina que disponga el convenio aplicable.

ARTÍCULO XX – SANCIONES Y PENALIDADES

La violación de cualquiera de las disposiciones de esta política conllevará la imposición de las sanciones administrativas y las penalidades de delito grave que se establecen el Artículo 20 de la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997.

ARTÍCULO XXI – DISPOSICIONES GENERALES

- a. Cada funcionario o empleado y músico de la CAM recibirá una notificación por escrito sobre la Política del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas. Será responsabilidad del personal de la Oficina de Recursos Humanos tener evidencia documental que acuse recibo de dicha notificación.

- b. En casos de reincidencia, la CAM no tendrá que con cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en esta Política. Tampoco otorgará los beneficios de tiempo compensatorio, licencia de vacaciones y licencia sin sueldo, ni absorberá los costos de tratamiento y rehabilitación.
- c. La Corporación de las Artes Musicales, sus programas y subsidiarias tendrán expuesto y visible en su Oficina de Recursos Humanos el rótulo siguiente para los aspirante a empleo:

A TODOS LOS SOLICITANTES A EMPLEO

En la Corporación de las Artes Musicales, sus programas y subsidiarias estamos comprometidos con un ambiente de trabajo libre de drogas. Con efectividad el 30 de julio de 1998, todo(a) solicitante que sea preseleccionado para empleo se someterá a pruebas de drogas como parte del proceso de nombramiento. Estas pruebas tienen la capacidad de detectar cantidades íntimas de varias drogas hasta 30 días después de haberlas usado. Si usted usa drogas ilegales...**NO SOLICITE.**

- d. La Corporación de las Artes Musicales enmendará sus solicitudes de empleo y examen, el historial de personal y el formato de convocatoria, para incluir lo siguiente en éstos:

SERÁ CONDICIÓN PARA OBTENER O MANTENER CONTRATACIÓN O EMPLEO CON EL GOBIERNO DE PUERTO RICO QUE:

1. Como parte de la certificación médica requerida, a fin de determinar que está apto(a) para desempeñar las funciones del puesto para el cual se recluta, se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas. Las mismas serán programadas para efectuarse en un laboratorio seleccionado por la CAM.
 2. La negativa de un candidato preseleccionado a someterse a la prueba, o un resultado positivo corroborado en la misma, será causa suficiente para denegar el empleo.
- e. Se enmendará también el Manual de Normas y Medidas Disciplinarias para los empleados de la Corporación de las Artes Musicales, sus programas y

Subsidiarias, para incluir las infracciones y medidas correctivas que indica esta política.

- f. Se colocará copia de esta política en el tablón de edictos situado en la Oficina de Recursos Humanos.

ARTÍCULO XXII – PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN

La Corporación de las Artes Musicales, sus programas y subsidiarias no discriminarán en la implantación y cumplimiento de las disposiciones de esta política, por motivo de raza, color, sexo, edad, nacimiento, origen nacional, condición social, por ideas políticas o ni o religiosas, ni por impedimentos físicos, mentales, sensoriales o matrimonio. Tampoco discriminará contra un empleado o funcionario y músico rehabilitado bajo el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, en cuanto a la otorgación de beneficios marginales y acciones de personal a los que pueda ser elegible.

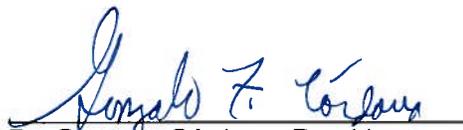
ARTÍCULO XXIII – SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo o inciso de esta política fuere declarado nulo por un tribunal con competencia, dicha declaración de nulidad no afectará las demás disposiciones del mismo, las cuales continuarán vigentes.

ARTÍCULO XXIV – VIGENCIA

Esta Política comenzará a regir treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado, según lo dispone la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Uniforme.

En San Juan, Puerto Rico a de 19 de Septiembre de 2011.


Dr. Gonzalo Córdova, Presidente
Presidente Junta de Directores
Corporación de las Artes Musicales

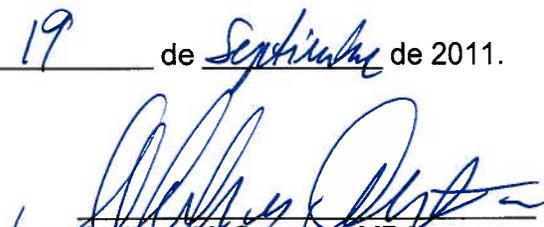

Melissa M. Santana, MBA
Directora Ejecutiva
Corporación de las Artes Musicales

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
ARTÍCULO I – TÍTULO	2
ARTÍCULO II – BASE LEGAL	2
ARTÍCULO III – APLICABILIDAD	2
ARTÍCULO IV – PROPÓSITO	2
ARTÍCULO V – DEFINICIONES	3
ARTÍCULO VI – POLÍTICA PÚBLICA DE LA CORPORACIÓN DE LAS ARTES MUSICALES Y SUS SUBSIDIARIAS	5
ARTÍCULO VII – OBJETIVO DEL PROGRAMA	7
ARTÍCULO VIII – OFICIAL DE ENLACE	7
ARTÍCULO IX – REQUISITO DE EMPLEO	8
ARTÍCULO X – ADMINISTRACIÓN DE PRUEBAS	9
ARTÍCULO XI – PRESUNCIÓN CONTROVERTIBLE	10
ARTÍCULO XII – PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA TOMA DE MUESTRAS Y SU EVALUACIÓN	11
ARTÍCULO XIII – DERECHOS	14
ARTÍCULO XIV – CONFIDENCIALIDAD DE LOS RESULTADOS Y DE LOS RÉCORDS DE INCIDENTES	14
ARTÍCULO XV – REFERIMIENTO	15
ARTÍCULO XVI – MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS	16
ARTÍCULO XVII – CONDUCTA QUE CONLLEVA SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIA	16
ARTÍCULO XVIII – SUSPENSIÓN, DESPIDO O DESTITUCIÓN	17
ARTÍCULO XIX – PROCESO APELATIVO Y DE REVISIÓN	19

ARTÍCULO XX – SANCIONES Y PENALIDADES	19
ARTÍCULO XXI – DISPOSICIONES GENERALES.....	19
ARTÍCULO XXII – PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN	21
ARTÍCULO XXIII – SEPARABILIDAD	21
ARTÍCULO XXIV – VIGENCIA.....	21