GOBIERNO DE PUERTO RICO

JUNTA DE GOBIERNO DEL SERVICIO **9-1-1**

TABLA DE CONTENIDO

591

ARTÍCULO I: TÍTULO 1

ARTÍCULO II: BASE LEGAL 1

ARTÍCULO III: APLICABILIDAD 1

ARTÍCULO IV: PROPÓSITO 1

ARTÍCULO V: POLÍTICA PÚBLICA 1

ARTÍCULO VI: DEFINICIONES 3

ARTÍCULO VII: OBJETIVO DEL PROGRAMA 5

ARTÍCULO VIII: ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS 6

ARTÍCULO IX: PARTICIPACIÓN DEL PROGRAMA 7

ARTÍCULO X: SOSPECHAS RAZONABLES PARA REFERIR A PRUEBA COMPULSORIA 8

ARTÍCULO XII: PROCEDIMIENTO 10

ARTÍCULO XIII: DESPIDO O DESTITUCIÓN COMO EXCEPCIÓN, GARANTÍAS PROCESALES, APELACIÓN Y REVISIÓN 14

ARTÍCULO XIV: CONFIDENCIALIDAD 15

ARTÍCULO XV: SALVEDAD 16

ARTÍCULO XVI: DEROGACIÓN 16

ARTÍCULO XVII: SEPARABILIDAD 16

ARTÍCULO XVIII: VIGENCIA 16

Núm. 5919
Fecha: febrero 12-999 2:48 p.m.
Aprobado: Hon. Norma Burgos
Secretaria de Estado
Por:
Secretario Auxiliar de Servicios

Gobierno de Puerto Rico
JUNTA DE GOBIERNO DEL SERVICIO 9-1-1

REGLAMENTO PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL SERVICIO 9-1-1

ARTÍCULO I: TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1**".

ARTÍCULO II: BASE LEGAL

Este Reglamento se promulga de conformidad a 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".

ARTÍCULO III: APLICABILIDAD

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios y empleados de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1**.

ARTÍCULO IV: PROPÓSITO

El propósito de este Reglamento consiste en establecer las normas que regirán la detección de sustancias controladas en funcionarios y empleados de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1**, conforme a las disposiciones 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".

ARTÍCULO V: POLÍTICA PÚBLICA

A. La Ley Núm. **5** del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico", estableció como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el principio de mérito regirá todo el servicio público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito y la capacidad.

B. A tenor con la política pública antes expresada, las Secciones **4.3** y **4.6** de la referida Ley Núm. **5** establecen como condiciones para ingreso y retención de empleo en el Servicio Público estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones del puesto. Además la Ley 78 del 14 de agosto de 1997, establece en su Artículo 2, que el Gobierno de Puerto Rico tiene el compromiso y el interés apremiante de erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas.

C. La Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1** creada por disposición de la Ley Número **144** de 22 de diciembre de 1994 de 1994, es una agencia entre cuyas funciones se encuentra dirigir y administrar la prestación del servicio de atención de llamadas del público al **9-1-1** y la distribución de dichas llamadas a las Agencias de Seguridad Pública y otros proveedores de servicios de emergencias autorizados por las agencias y la Junta para su eficaz atención.

D. El uso y tráfico ilegal de sustancias controladas es una de las mayores causas de criminalidad en Puerto Rico y ha alcanzado todos los niveles de nuestra sociedad.

E. Es política pública de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1**, contribuir a combatir el grave problema de uso, abuso y tráfico ilegal de sustancias controladas en Puerto Rico, mediante la implantación de un programa permanente para la detección de sustancias controladas para todos los empleados y funcionarios de la Agencia.

F. El uso ilegal de sustancias controladas por los empleados de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1** y sus componentes, es incompatible con las más estrictas normas de excelencia, integridad y eficiencia que rigen el Servicio Público y con el estado de salud mental y físico de dichos servidores públicos. Además que representaría un grave riesgo para la seguridad de sus compañeros de trabajo y de la ciudadanía en general.

G. El uso ilegal de sustancias controladas por el personal de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1** menoscaban la idoneidad, agilidad, prontitud, diligencia y el cuidado con que tienen que desempeñar sus delicadas tareas y les convertiría en sujetos vulnerables a errores y a otras actuaciones impropias e ilegales, lo que representaría un riesgo para la seguridad pública y para el fiel desempeño de sus funciones.

H. Este Reglamento dispone que el uso ilegal de las sustancias controladas por empleados de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1** y sus componentes en o fuera del trabajo es contrario e incompatible con la eficiencia e integridad del servicio público, además de constituir una práctica contraria a las leyes.

ARTÍCULO VI: DEFINICIONES

A los fines de este Reglamento las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

A. **Junta** – Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1** creada a tenor con la Ley Número **144** del 22 de diciembre de 1994, según enmendada y el Plan de Reorganización Núm. **2** de 9 de diciembre de 1993.
B. **Director** – Director Ejecutivo de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1.**
C. **Funcionario o Empleado** – Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, o que preste servicios de carrera de confianza o en destaque, a tiempo parcial o transitorio, en cualquier Rama del Gobierno de Puerto Rico.
D. **Accidente** – Cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función del empleado que ocasiona un daño físico serio a la propiedad o a la persona.
E. **Droga o Sustancia Controlada** – Toda droga o sustancia comprendida 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"** exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.
F. **Oficial de Enlace** – Persona designada por la Junta, para que asista en la coordinación de las pruebas de detección de sustancias controladas conforme a lo dispuesto en este Reglamento.
G. **Muestra** – Muestra de orina, sangre, o cualquier otra sustancia del cuerpo que suple el funcionario o empleado 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.

H. **Negativa Injustificada** – Constituirá negativa a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas o cooperar para que se efectúen, entre otras, el no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación, el abandonar el lugar donde se toma la muestra, el rehusar expresamente a someterse al procedimiento; el no acatar órdenes o seguir instrucciones del Instituto o del oficial a cargo para que pueda producir la muestra adecuada y finalmente, el adulterar la muestra.

I. **Programa** – Programa para la Detección de Sustancias Controladas que mediante esta reglamentación es establecido conforme a las disposiciones de la Ley Núm. **78** del 14 de agosto de 1997.

J. **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, transporte aéreo, marítimo o terrestre de pasajeros, carga o maquinaria pesada, y la 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 y rehabilitación para adictos, menores, envejecientes, víctimas 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 los salones de juego 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 accidente fatal o poner en grave e inminente peligro la vida de la ciudadanía, o la suya propia. Incluyendo todo aquel puesto o cargo en la Oficina propia del Gobernador de Puerto Rico.

K. **Sospecha Razonable Individualizada** – La convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente 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.

J. **Abandono** – Ausentarse sin causa justificada luego de haber sido notificado o iniciado el proceso de toma de muestras de orina para la detección de sustancias controladas.

K. **Adulteración** – Un empleado que adultere una muestra al añadir cualquier sustancia con el fin de evitar que se puede obtener un resultado positivo en la misma.

L. **Usuario** – Funcionario o empleado que use sustancias controladas según definidas en el inciso E, adicto o experimentador.

M. **Análisis de corroboración** – Análisis químico de la misma muestra tomada, subsiguiente al primer análisis positivo.

N. **Pruebas de Seguimiento** – pruebas que podrán administrarse en tiempo razonable después de la última muestra tomada. En los casos que exista sospecha razonable, será compulsorio un nuevo examen. En aquellos en que el empleado consienta expresa e inteligentemente a someterse a la prueba, se administrará la misma dentro del tiempo más breve posible, en todo caso, sin aviso previo.

ARTÍCULO VII: OBJETIVO DEL PROGRAMA

A. La Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1**, establece por medio de este Reglamento un programa permanente para la detección de sustancias controladas en los empleados y funcionarios de la Junta. El objetivo principal es identificar a los usuarios de sustancias controladas y tomar la acción adecuada, así como ofrecer la debida orientación dirigida a la prevención.

ARTÍCULO VIII: ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

A. La Junta designará a una persona cualificada que fungirá como Oficial de Enlace y coordinará todo lo relacionado al Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

B. Las Agencias que componen la Comisión recomendarán a la persona que servirá de Enlace en sus Agencias ante el Comisionado.

C. La persona que sea recomendada como Oficial de Enlace será objeto de una investigación con respecto a su carácter, costumbres, comportamiento y reputación antes de ser aprobado como tal. Deberá poseer un grado universitario de una universidad debidamente acreditada. Se le practicará además la Prueba de Dopaje.

D. **El Oficial de Enlace tendrá las siguientes funciones:**

1. Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar todos los asuntos relacionados con el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

2. Seleccionar las unidades de trabajo cuyo personal será sometido a las pruebas.

3. Citar a los empleados para que se sometan a las pruebas cuando exista sospecha razonable de uso de sustancias controladas.

4. Rendir un informe mensual de la labor realizada. Dicho informe será de naturaleza estadística, sin identificación de casos particulares. En adición se rendirán informes individualizados en los siguientes casos:

   a. Cuando cualquier empleado se haya sometido a la prueba, ya sea en forma compulsoria o voluntaria y se corrobore un resultado positivo.

   b. Cuando un empleado se niegue a someterse a las pruebas.

c. Cuando se tenga sospecha razonable que un empleado o funcionario use sustancias controladas.

5. Elaborar programas de orientación dirigidos a prevenir el uso de sustancias controladas, mediante la distribución de literatura, conferencias y otros medios disponibles.

6. Mantener bajo su custodia y control copia de las Actas de Incidencias, listas de servicios y copia del listado de personal que se someten al muestreo. Sólo tendrán acceso, además del Oficial de Enlace, el representante de la Junta, el Director de la Oficina de Asuntos Legales de cada Agencia que componen la Junta o Asesor Legal y el empleado o funcionario concernido, en cuanto a su caso en específico.

7. Mantener consultas con la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Administración de Recursos Humanos (antes OCAP), el Instituto de Ciencias Forenses y Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para el establecimiento del Programa de detección del uso ilegal de sustancias controladas.

8. Realizar cualquier otra función que le asigne la Junta o el Jefe de la Agencia.

ARTÍCULO IX: PARTICIPACIÓN DEL PROGRAMA

A. Todos los funcionarios y empleados que integren la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1**, así como aquellos que pasen a formar parte del mismo en el futuro, se someterán al programa permanente para la Detección de Sustancias Controladas.

B. El Director Ejecutivo de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1**, podrá ordenar cuantas veces sea necesario que se efectúe pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas en los empleados. Dicha prueba se administrará en los siguientes casos:

1. Siempre, cuando ocurra un accidente de grandes proporciones en el trabajo relacionado con sus funciones y en horas laborables, atribuible a un empleado o funcionario – en estos casos su supervisor deberá notificar al Oficial Enlace, donde este coordinará para administrarle las pruebas dentro del

término de 24 horas a partir del momento en que ocurrió el mismo. De fallecer el empleado, se le tomará muestras.

2. Siempre, cuando exista sospecha razonable de que alguno de los empleados o funcionarios utilice ilegalmente sustancias controladas, se observará el Artículo 10 de esta sección para inferir las sospechas.

3. Siempre, cuando un empleado o funcionario ocupe un puesto o cargo sensitivo.

4. Siempre, al Oficial de Enlace y su equipo de trabajo antes de recibir el nombramiento formal.

C. Cualquier empleado o funcionario podrá solicitar voluntariamente que se le administre la prueba para la detección de sustancias controladas. A esos efectos, bastará con que la persona lo solicite por escrito a la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1** quien referirá dicha petición a la Oficial de Enlace para que éste inicie los trámites correspondientes. También podrá hacerse la solicitud directamente al Oficial de Enlace.

ARTÍCULO X: SOSPECHAS RAZONABLES PARA REFERIR A PRUEBA COMPULSORIA

A. Ninguna persona reacciona de manera idéntica a otra al ingerir drogas. Sin embargo existen suficientes similaridades en conducta que ciertos patrones pueden considerarse base suficientes para demandar una prueba de drogas "con causa" como lo son las siguientes circunstancias:

1. hablar incoherentemente
2. hiperactividad
3. actividad inapropiada
4. tambaleo, tropezar, caerse
5. ejecución torpe de habilidades mecánicas que requieren coordinación de las funciones motoras
6. patrones bizarros (anormales) de pensamiento
7. patrones bizarros (anormales) de habla
8. cambios de personalidad (el agresivo extrovertido se convierte en calmado e introvertido y viceversa)

9. Síndrome amotivacional (la secretaria eficiente, competente y dispuesta cuya calidad y cantidad de trabajo decae apreciablemente)
10. Absentismo crónico
11. Tardanzas crónicas
12. Frecuentes viajes al baño (o fuera de su lugar de trabajo)
13. Cambios en apariencia física
14. Cambios (deterioro) en salud general
15. Cambios inapropiados en su estilo de vestir
16. Cambio de temperamento (especialmente maníaco y depresivo)
17. Hostilidad y agresión (con compañeros, empleados y supervisores)
18. Fallo en seguir las instrucciones
19. Pérdida de interés en objetivos comunes
20. Pupilas dilatando o constreñidas
21. Rascarse o frotarse
22. Adormilado
23. Párpados caídos
24. Mirada fija, en blanco

Esta lista no es exclusiva, pero cualquiera de estas señales debe poner sobre aviso al superior debidamente adiestrado de que considerarse una prueba de drogas "Por Causa". Si se detectan dos o más de estos indicadores, no debe existir duda que existe "base razonable" para requerir la prueba de drogas.

B. El Director o supervisor que observe algunas de las circunstancias o conductas señaladas en los apartados 1 al 24 del Inciso A, deberá inmediatamente notificarlo verbalmente al Oficial de Enlace designado por la Junta, para que éste le oriente sobre la acción a seguir. Acto seguido confeccionará un memorando confidencial donde expondrá, detalladamente las circunstancias que a su juicio, justifican el que se le ordene al empleado concernido someterse compulsoriamente a la muestra de orina. Dicho memorando se remitirá inmediatamente al Oficial de Enlace, utilizando el equipo de facsímil o personalmente. Se notificará inmediatamente al Presidente de la Junta donde éste impartirá las instrucciones que correspondan.

ARTÍCULO XII: PROCEDIMIENTO

A. Administración de Pruebas

1. El Director Ejecutivo o su representante autorizado y el Oficial de Enlace en coordinación con el Instituto de Ciencias Forenses, determinarán cuando se efectuarán las pruebas por sorpresa para detectar la presencia de sustancias controladas en el personal. Dichas pruebas se efectuarán por sorpresa, de manera que no haya discrimen alguno en la selección de los mismos.

    a. Las muestras de orina obtenidas solo se utilizarán para detectar la presencia de sustancias controladas, y las muestras que den un resultado positivo en el análisis inicial serán sometidas a un segundo análisis de corroboración.

    b. El Instituto enviará los resultados positivos para el segundo análisis al Médico Revisor Oficial.

    c. El funcionario o empleado que se someta a una prueba para detectar la presencia de sustancias controladas tendrá derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba.

2. Procedimiento que seguirá el monitor para obtener las muestras:

    a. Se trasladará al lugar de trabajo de los empleados seleccionados para el urinálisis.

    b. Una vez en el lugar, procederá a identificarse como monitor y coordinará con el Oficial de Enlace la toma de las muestras y levantará el acta de incidencias. Esta contendrá el nombre del empleado seleccionado, su número de Seguro Social o número de identificación y si se obtuvo la muestra. En casos donde no se obtuvo, las razones para la no-obtención. Además, se hará constar cualquier incidente o circunstancias que el monitor entienda pertinente.

    c. En unión al Oficial de Enlace seleccionará el servicio sanitario a utilizarse, el cual se mantendrá para uso exclusivo de los empleados a los cuales se le tomará muestras.

d. El Oficial de Enlace procederá a traer los empleados en el orden que le indique el monitor. El monitor mantendrá en todo momento el control de la lista.

e. El empleado se identificará ante el monitor, quien le orientará y complementará el formulario ICF-U-1.

f. El monitor le entregará al empleado un envase con su número de control y éste procederá a ir al servicio sanitario previamente seleccionado para la toma de la muestra. Se le advertirá al funcionario o empleado por escrito que de así solicitarlo se le podrá entregar parte de la muestra a un laboratorio de su selección para que tenga la oportunidad de efectuar un análisis independiente de la misma. El costo de la segunda muestra será responsabilidad del empleado o funcionario.

g. Se garantizará al empleado el derecho a la intimidad. El grado de intromisión no podrá ser mayor que el necesario para prevenir posible adulteración y preservar la cadena de custodia.

h. Una vez el empleado haya obtenido su muestra, cerrará el envase y se lo entregará al monitor. Ambos iniciarán la cinta adhesiva de seguridad y el monitor procederá a sellar el envase con la cinta, pasándola sobre el borde del número de control y la tapa y fijándola en el extremo opuesto del envase, garantizado así la integridad de la muestra.

i. El monitor le entregará al empleado la copia B del formulario ICF-U-1 de relevo de responsabilidad, orientación e información sobre el empleado. Esta copia será la constancia de que al empleado se le tomó la muestra.

j. Una vez terminado el muestreo en la unidad el monitor certificará el acta de incidencia en unión al Oficial de Enlace.

k. El monitor reunirá la copia A de los formularios ICF-U-1, el original y copia del acta de incidencias, los colocará en un sobre, y sellará e iniciará éste. Las restantes dos copias C y D de los formularios ICF-U-1, que se identifican sólo con el número de control, las colocará en un sobre y las depositará dentro de la caja con las muestras correspondientes. La caja con las muestras de orina y las copias serán sellada e iniciada por el monitor y el Oficial de Enlace.

l. Tan pronto concluya con la lista, el monitor entregará a la Oficina del Director del Instituto el sobre con las copias de los formularios ICF-U-1 y entregará al laboratorio del Instituto de Ciencias Forenses la caja con las muestras.

3. El Monitor se asegurará que se cumpla con lo siguiente:

   a. Que el empleado lea y entienda toda la información en el formulario ICF-U-1 de relevo de responsabilidad, orientación e información del empleado.

   b. Que en los formularios (ICF-U-1) que complemente, esté claro el nombre, seguro social o número de identificación, fecha, hora en que se tomó la muestra, unidad de trabajo, dirección, edad y sexo del empleado.

   c. Requerir al empleado información sobre medicamentos que esté usando y escribirlos en el formulario.

   d. Que la muestra para urinálisis en el Instituto no sea menor de 60 mililitros y que la cinta adhesiva de seguridad esté debidamente iniciada.

   e. Tomar muestra a todos los empleados seleccionados en la lista, excepto cuando medie una certificación de la persona encargada justificando la ausencia del empleado de su unidad de trabajo.

   f. Que el empleado seleccionado no abandone el área de muestreo hasta tanto se le haya tomado la muestra.

   g. Garantizar la confidencialidad del formulario con el nombre y número de control del empleado, de manera que nadie, excepto su Director pueda relacionar un urinálisis positivo con el nombre de un empleado.

   h. Entregar al empleado la copia B del formulario ICF-U-1 de relevo de responsabilidad, orientación e información del empleado como constancia de que se le tomó una muestra para urinálisis.

4. Recibo y Análisis de Muestras

   a. El personal del laboratorio del Instituto recibirá las cajas de muestras de los monitores y procederá a inspeccionarlas. Una vez determinada la integridad de los sellos en las cajas procederá a abrirlas, contará los envases de orina y los inspeccionará para estar seguro de que la cinta de seguridad no fue rota y que tiene el volumen mínimo requerido. Muestras que no aseguren su integridad ni cumpla con los requisitos establecidos en este Reglamento serán rechazadas inmediatamente. El director cotejará que la documentación recibida en su oficina esté completa y debidamente complementada.

   b. El laboratorio utilizará el mismo número de control del empleado en toda la documentación relacionada al urinálisis. Este comenzará el urinálisis con un escrutinio de sustancias controladas utilizando el sistema de inmuno ensayo enzimático homogéneo (EMIT). Todas las muestras que den positivo para sustancias controladas en el primer análisis serán sometidas a un segundo análisis de corroboración utilizando cromatografía de gas acoplada a un espectómetro de masas (GC/MS).

   c. Las muestras negativas serán descartadas y las positivas corroboradas serán conservadas por un período no menor de seis meses. El laboratorio rendirá un informe con los resultados tanto negativos como positivos al Director del Instituto, quien procederá a hacer un informe confidencial al Comisionado de Seguridad, su representante o al Jefe de la Agencia. El informe se rendirá en aproximadamente siete días laborables después de haber sido recibida la muestra en el Instituto. Una vez rendido el informe al Director Ejecutivo de la Agencia, éste referirá el caso a la Oficina Legal para la acción pertinente.

5. El Director del Instituto mantendrá en estricta confidencialidad los resultados de las pruebas para la presencia de sustancias controladas que se le practiquen a los funcionarios y empleados de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1**, y sólo le rendirá un informe sobre dichos resultados al director de la Junta.

6. Será requisito someterse a un examen para la detección de sustancias controladas, cuando se realicen cualesquiera de las siguientes transacciones:

a. ingreso a la Junta de Gobierno del Servicio de **9-1-1**

b. reingreso

c. traslado a unidades especializadas

d. reincorporación luego de enfermedad prolongada

e. ascensos

f. al finalizar el período probatorio, en el caso de los empleados de nuevo ingreso

g. cualquier otra situación que el Director Ejecutivo estime apropiada.

7. Se requerirá una certificación como parte del proceso de ingreso/ reingreso, donde el solicitante declare no ser adicto a sustancias controladas. En las investigaciones que realicen, también se considerará este aspecto.

8. La negativa de cualquier candidato o empleado a someterse a dicha prueba, o un resultado positivo así certificado por el laboratorio en cuestión, serán causa suficiente para denegar el empleo, expulsar o destituir al empleado, según sea el caso.

ARTÍCULO XIII: DESPIDO O DESTITUCIÓN COMO EXCEPCIÓN, GARANTÍAS PROCESALES, APELACIÓN Y REVISIÓN

a. Se declara irremediablemente incompatible con el uso de Sustancias Controladas, todo puesto o cargo en cualquier de las Agencias y Programas de Seguridad Pública.
b. En los casos de los empleados en el servicio de confianza, de carrera o transitorio, en que se disponga tomar medidas correctivas tales como, suspensiones, destituciones o despidos se cumplirá con las garantías procesales mínimas de notificación y vista informal administrativa, para darle al funcionario o empleado la oportunidad de ser oído, presentar evidencia a su favor e impugnar la evidencia presentada en su contra. Dicha vista deberá realizarse no más tarde de veinte días a partir de la notificación de la suspensión, destitución o

despido. En los casos de empleados irregulares se procederá conforme al Memorando Circular **MC-JGS 911-015.**

c. Cualquier medida disciplinaria que se tome contra un empleado del servicio de carrera de confianza o transitorio, será notificada por escrito. Se le apercibirá de su derecho a apelar las determinaciones de la Agencia, según lo dispuesto en la "Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" y según lo dispuesto en el Reglamento de Personal que aplique a cada Agencia.

d. Las investigaciones administrativas relacionadas con detección de sustancias controladas o la negativa a someterse a las pruebas, serán llevadas a cabo con carácter prioritario por las unidades de trabajo que realizan las investigaciones en cada Agencia.

ARTÍCULO XIV: CONFIDENCIALIDAD

a. Todos los formularios, informes y demás documentos que se recopilen en relación con el proceso de detección de uso ilegal de sustancias controladas, incluyendo los resultados de las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas, serán confidenciales y no podrán ser utilizadas en contra del funcionario o empleado concernido en ningún procedimiento criminal.

b. Sólo tendrán acceso a la información mencionada en el inciso A que antecede, el Oficial de Enlace, Director Ejecutivo y/o representante autorizado y el funcionario o empleado concernido, o la persona designada por éste por escrito, en cuanto a su caso en específico.

c. Todo director de las unidades de trabajo será responsable de orientar al personal sobre el contenido de este Reglamento. Así mismo, requerirán las firmas de los empleados orientados y mantendrán estas listas en sus unidades de trabajo para futuras referencias.

ARTÍCULO XV: SALVEDAD

Ninguna de las disposiciones de este Reglamento se deberá entender como que impide al Director Ejecutivo, a su representante autorizado o a jefes de agencias determinar, mediante los procedimientos legales correspondientes, si un funcionario o empleado utiliza ilegalmente sustancias controladas ya sea por prueba directa, convicción en un caso criminal o cualquier investigación administrativa que se practique, luego de lo cual podrán tomar las acciones que procedan.

ARTÍCULO XVI: DEROGACIÓN

Queda derogada toda directriz o Reglamento que hasta el momento de la vigencia de este reglamento ha estado prevaleciendo en las Agencias que componen la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1** y que sea contraria o esté en conflicto con el mismo.

ARTÍCULO XVII: SEPARABILIDAD

Si cualquier parte, artículo, párrafo, sección o cláusula de este Reglamento fuese declarada nula por un Tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a tal efecto sólo afectará aquella parte, párrafo o sección cuya nulidad haya sido declarada.

ARTÍCULO XVIII: VIGENCIA

El programa de pruebas para la detección de sustancias controladas entrará en vigor treinta días después de que se notifique con copia del reglamento a todos los funcionarios y empleados de la Junta de Gobierno del Servicio **9-1-1**.

Adoptado en San Juan, Puerto Rico el 1 de febrero de 1999.

RECOMENDADO POR:

Miguel A. Santini Padilla
Director Ejecutivo

APROBADO:

Lic. Pedro A. Toledo Dávila
Presidente