Departamento de Estado

Núm. 6404

A la fecha de: 8 de marzo de 2002

Aprobado: Ferdinand Mercado
Secretario de Estado

Por: Giselle Romero García
Secretaria Auxiliar de Servicios

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
San Juan, Puerto Rico

REGLAMENTO DEL PROGRAMA ANTIDROGAS Y ALCOHOL

INDICE

ARTICULO		*PAGINA*
I	*Preámbulo*	*3*
II	*Base Legal*	*3*
III	*Aplicación*	*4*
IV	*Definiciones*	*4-7*
V	*Declaración de Política Pública*	*7*
VI	*Riesgos Vinculados al Consumo de Sustancias Controladas y Alcohol*	*8*
VII	*Normas*	*9-13*
VIII	*Exámenes a Aspirantes de Empleo*	*13*
IX	*Exámenes a Empleados de la Autoridad*	*14-18*
X	*Procedimiento*	*19-21*
XI	*Resultados del Examen y Mantenimiento de Expedientes*	*21-22*
XII	*Orientación, Tratamiento y Rehabilitación*	*22-23*
XIII	*Disciplina*	*24*

XIV	*Destitución como Excepción: Garantías Procesales*	*25*
XV	*Enmiendas*	*26*
XVI	*Cláusula de Separabilidad*	*26*
XVII	*Publicación y Distribución*	*26*
XVIII	*Vigencia*	*27*
	Apéndice	*28-29*

I- PREAMBULO

La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una corporación pública creada en virtud de la Ley Núm. 5 del 11 de mayo de 1959, según enmendada. La Autoridad tiene la encomienda de administrar, desarrollar y poseer un sistema de transporte terrestre de pasajeros en el área metropolitana de San Juan. Para poder llevar a cabo esta encomienda es indispensable que todo el personal se encuentre física y mentalmente capacitado para realizar sus funciones. El uso ilegal de sustancias controladas y alcohol en el área de trabajo atenta contra nuestros objetivos corporativos, por lo que expresamente se prohíbe. Para asegurar a nuestros usuarios un servicio de calidad y garantizarle a nuestros empleados un ambiente de trabajo libre del uso de sustancias controladas y alcohol, se ha preparado este Reglamento

II- BASE LEGAL

Se promulga este Reglamento en virtud de la Ley Núm. 5 del 11 de mayo de 1959, según enmendada, mejor conocida como la Ley de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, Código de Reglamentación Federal, Sección 49, Parte 655 Control y Uso de Drogas en las Operaciones de Transportación en Masa: Código de Reglamentación Federal, Sección 49, Parte 654, Control y Uso de Alcohol en el Area de Trabajo, el "Drug Free Workplace Act of 1988", Ley Pública 100-690, Title V. Subtitle D, 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, Orden Ejecutiva Núm. 4784 del 9 de octubre de 1986 y el Boletín Administrativo Núm. 511-A del 26 de mayo de 1988.

III- APLICACION

Las disposiciones de este Reglamento son de aplicación a todos los empleados, candidatos a empleo y a reempleo de la Autoridad Metropolitana de Autobuses.

IV- DEFINICIONES

1- *Accidentes – Cualquier suceso eventual proveniente de un acto o función de un empleado que ocasiona un daño físico a la propiedad de la Autoridad, de terceros o a una persona.*

2- *Autoridad – Autoridad Metropolitana de Autobuses*

3- *Autoridad Nominadora – El Presidente y Gerente General de la Autoridad Metropolitana de Autobuses.*

4- *Bebidas alcohólicas – Licores y bebidas que contengan alcohol, ya sean producidos por fermentación o destilación.*

5- *Coordinador del Programa Antidrogas y Alcohol – Es el funcionario designado por la Autoridad para dirigir y coordinar todo lo relacionado con el Programa Antidrogas y Alcohol.*

6- *Drogas o sustancias controladas – Toda droga o sustancia clasificada como tal en la Ley Federal de Sustancias Controladas (21 USC 812 y siguientes) y por la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, ley número 4 del 23 de junio de 1971 (24 LPRA 2101 y siguientes). Se excluyen las drogas controladas autorizadas por prescripción médica.*

7- *D. H. H. S. – "Department of Health and Human Services".*

8- *Empleado – Toda persona que preste servicios a la Autoridad, a cambio de salario, sueldo o cualquier otro tipo de remuneración en puestos de carrera, confianza, transitorio, a tarea completa o parcial.*

9- *F. T. A. – "Federal Transit Administration"*

10- *Ley Núm. 78 – Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997 "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detención de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público".*

11- *Muestra – Se refiere a la muestra de orina, sangre o cualquier otra sustancia del cuerpo que suple el 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.*

12- *Positivo Administrativo – Ocurre cuando un empleado, candidato a empleo o de reingreso, se niegue injustificadamente a realizarse las pruebas de sustancias controladas y alcohol; no provea las suficientes cantidades de aliento u orina a ser analizadas sin una razón médica válida; altera, manipula o trata de adulterar la muestra o el procedimiento de colección; no se reporta al lugar de colección designado en el tiempo indicado; o abandona la escena de un accidente sin una razón válida antes de que se le tomen las pruebas. Los candidatos a empleo o reingreso, serán*

descalificados para ocupar puestos en la Autoridad si actúan como se describe anteriormente. Los empleados de la Autoridad que actúen como tal, estarán sujetos a la imposición de medidas disciplinarias.

13- *Programa Antidrogas y Alcohol – Oficina creada en 1989 en la Autoridad como resultado de la reglamentación concerniente al uso y abuso de sustancias controladas por el Departamento de Transportación del Gobierno Federal.*

14- *Puestos o cargos sensitivos – Según definidos por la Federal Transit Administration:*

a) *Personal que opera o trabaja en los vehículos de la flota de servicio.*

b) *Personal que controla el movimiento de los vehículos de la flota de servicio.*

c) *Personal que repara, ofrece mantenimiento o inspecciona cualquier componente de los vehículos de la flota de servicio.*

d) *Personal de seguridad sea empleado de la Autoridad o contratista independiente.*

e) *Personal que su función requiere una licencia comercial para la operación de otros vehículos de la Autoridad que no son de la flota de servicio y empleados de supervisión.*

f) *El funcionario que ocupe el puesto de Coordinador de Programa Antidrogas y Alcohol servirá como enlace entre la Autoridad y el laboratorio designado para administrar las*

pruebas para la detección de drogas y alcohol. Estará a cargo del programa de orientación al empleado relativo al uso y abuso de sustancias controladas y alcohol. Determinará cuándo y dónde se realizarán las pruebas. Recibirá los resultados de las pruebas. Referirá a los empleados a evaluaciones, programas de rehabilitación y tratamiento con profesionales en uso y abuso de sustancias controladas y alcohol. Realizará otras funciones afines que le sean asignadas por la autoridad nominadora.

V- DECLARACION DE POLITICA PUBLICA

La Autoridad Metropolitana de Autobuses adopta una política pública enérgica para combatir por todos los medios posibles, la manufactura, distribución, suministros, posesión y el uso ilegal de sustancias controladas.

La Autoridad consciente del problema que esto representa para sus empleados tiene el compromiso de proveer un ambiente de trabajo sano, libre de dificultades y limitaciones.

La Autoridad reconoce que el uso y abuso de sustancias controladas y alcohol, así como la dependencia de éstos por los empleados, limitan su capacidad para funcionar, incrementa el ausentismo, causa una ejecutoria pobre en el trabajo, aumenta el número de accidentes y afecta la moral de los usuarios y de nuestros empleados. La elaboración, uso, distribución o posesión de sustancias controladas es considerada como delito por la leyes de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América. Véase Anejo de Declaración de Política Pública que se hace formar parte de este Reglamento.

VI- RIESGOS VINCULADOS AL CONSUMO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ALCOHOL

El consumo de sustancias controladas y alcohol puede causar dependencia y provoca diferentes condiciones en el organismo, dependiendo de la droga utilizada. Entre sus efectos se encuentra:

a) Depresión

b) Pérdida de coordinación.

c) Pensamientos suicidas.

d) Ataques de pánico.

e) Alucinaciones

f) Afecciones en las vías respiratorias.

g) Confusión

h) Coma

i) Muerte

j) Entre otras

El uso de alcohol y sustancias controladas interfiere en el rendimiento profesional o laboral. Genera conflictos interpersonales, como problemas familiares y en el trabajo. Afectan la salud, vida y seguridad. Las personas pueden verse afectadas por ser usuarios de drogas o por otros usuarios de estas sustancias.

VII- NORMAS:

La Autoridad no permitirá que un empleado con una concentración de alcohol en la sangre entre 0.02 y 0.04 realice o continúe realizando funciones sensitivas y de seguridad, hasta tanto la concentración de alcohol sea menor de 0.02 al comienzo de su próximo período de trabajo, el cual no será antes de ocho (8) horas.

La Autoridad establece las siguientes normas sobre el uso de sustancias controladas y alcohol:

1. Está terminantemente prohibida la manufactura, posesión, consumo, venta y distribución de alcohol y sustancias controladas (ver Apéndice 1) por parte de los empleados de la Autoridad, en los predios pertenecientes a ésta o en las áreas de trabajo de la Autoridad. Esta conducta será penalizada conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78 (Arts. 13 y 14), Reglamento de Personal y Convenios Colectivos aplicables.

2. Todo empleado debe llegar a su trabajo y permanecer en el mismo, libre de los efectos de sustancias controladas y alcohol y en condiciones óptimas para poder ejecutar de manera segura, confiable y adecuada sus funciones.

3. Será conducta sancionable el uso de sustancias controladas y alcohol en el área de trabajo.

4. El objetivo principal de la Autoridad, en el ejercicio de la política pública expresada en este Reglamento, será mantener el área de trabajo libre de drogas y alcohol. A través del Programa Antidrogas se ayudará a todo empleado que tenga un problema de uso de sustancias controladas y alcohol para que lo

atienda y corrija. Estos empleados recibirán la orientación y el apoyo necesario y se someterán a aquellos programas de rehabilitación cuando corresponda.

5. Los supervisores y demás empleados tienen la responsabilidad de traer a la atención del Vicepresidente de Area, toda información sobre cualquier empleado del que se tenga sospecha razonable para creer que está usando, transportando, vendiendo o promoviendo el uso de sustancias controladas y alcohol.

6. Toda información referida será analizada confidencialmente y cada caso será estudiado dentro de las circunstancias particulares y específicas del mismo.

7. Todo empleado está obligado a notificar por escrito a la Autoridad de cualquier convicción por la infracción a disposiciones o leyes de sustancias controladas, cometidas en el área de trabajo. La notificación se entregará por escrito a la Autoridad no más tarde del quinto día calendario de ocurrir la convicción.

8. Cualquier empleado del que se tenga sospecha razonable de estar bajo los efectos de sustancias controladas y alcohol, será sometido a exámenes para detectar la presencia de estas sustancias. Como consecuencia de un resultado positivo, la Autoridad tomará las medidas, conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78 y el procedimiento establecido en el Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable y las Normas de Conducta y Medidas Correctivas.

9. La Autoridad reconoce que en ocasiones los empleados deben usar medicamentos recetados o adquiridos sin receta. Las medicinas adquiridas sin receta pueden ser transportadas y usadas en las áreas de trabajo de la Autoridad siempre y cuando se encuentren en su envase original y se utilicen de

acuerdo a las instrucciones dadas por su manufacturero. Las medicinas recetadas al empleado serán transportadas en su envase original y se utilizarán de acuerdo a las instrucciones dadas para su uso por el médico que las recetó. El abuso en el uso, por parte del empleado, de medicinas recetadas o adquiridas sin receta constituye una violación de la política establecida. La Autoridad podrá evaluar, consultando a un profesional de la salud, si cualquier medicina recetada o adquirida sin receta afecta las habilidades del empleado para trabajar de manera segura y productiva.

10. Todo empleado, candidato a empleo o reempleo a quien se le requiera un examen de sustancias controladas y alcohol bajo esta política puede especificar cualquier medicina recetada o adquirida sin receta que haya tomado.

11. Se considerará que un empleado está bajo los efectos de bebidas alcohólicas cuando luego de someterlo a una prueba de aliento para detectar la presencia de alcohol, arroje .02% para conductores de vehículos pesados y .08% para conductores de vehículos livianos. Si el empleado ocupa una posición sensitiva, será reubicado en una plaza no sensitiva conforme lo dispone la Legislación Federal, Ley Núm. 78 y el procedimiento establecido en el Reglamento de Personal y Convenios Colectivos aplicables.

12. La Autoridad enviará a evaluación, rehabilitación y tratamiento a todo empleado, si en una prueba para detectar la presencia de alcohol en la sangre arroja .02% o más o se niega a someterse a la misma.

13. Todo empleado será responsable de cumplir con esta política y los supervisores de la Autoridad serán responsables de poner en vigor y administrar esta política.

14. Cualquier empleado que incurra en una violación de estas normas será disciplinado, conforme lo dispone la Legislación Federal, Ley Núm. 78, Reglamento de Personal, Normas de Conductas y Medidas Correctivas y los Convenios Colectivos vigentes.

15. La Autoridad ofrecerá seminarios, charlas y material educativo relativo al uso y abuso de sustancias controladas y alcohol, a través del Programa Antidrogas y Alcohol.

16. Como medida de seguridad y para garantizar que el laboratorio cumple con el Departamento de Salud y Servicios Humanos (D. H. H. S.), la Autoridad realizará periódicamente pruebas de control de calidad (Blind Performance Testing) para medir la ejecución o el desempeño del laboratorio que realiza las pruebas. Por cada cien (100) muestras enviadas al laboratorio se enviarán tres muestras para análisis. Estas muestras podrán ser limpios, en blanco (blank) o contaminadas, pero el laboratorio no sabrá que estas son muestras para control de calidad.

17. La Autoridad será responsable de monitorear el laboratorio que procesa las pruebas de detección de drogas y alcohol para:

a. Verificar las credenciales del médico (M. R. O.) que posea los conocimientos sobre la Parte 40 de la Ley de Drogas, pruebas adulteradas, experiencia clínica, conocimientos sobre desordenes y abuso de sustancias controladas, procedimiento de colección, el mantenimiento de documentos donde se evidencia que todo lo requerido fue realizado y que posea la educación contínua requerida para continuar como (M. R. O.) entre otros.

VIII- EXAMENES A ASPIRANTES DE EMPLEO

Se requiere que todo solicitante seleccionado para empleo o candidato a reempleo, que cumpla con todos los requisitos para ocupar un puesto tiene que tomar un examen para la detección de uso de sustancias controladas y alcohol. Se le requerirá firmar una hoja de consentimiento y de relevo ("release") consintiendo al examen y divulgación de resultados únicamente a las personas designadas por la Autoridad. La prueba se administrará tan pronto sea entregado el referido al candidato. Si cualquier solicitante rehúsa firmar la hoja de consentimiento y de relevo o someterse al examen, no será considerado para ocupar la plaza.

El laboratorio realizará los análisis requeridos e informará los resultados directamente al Coordinador del Programa de Drogas de la Autoridad.

Si el resultado fuese positivo, el laboratorio se comunicará con el candidato y le concederá una entrevista con un "M. R. O." (Médico Oficial Revisor) para discutir el mismo.

De haber una explicación médica evidenciada notificará dicho resultado como negativo al Coordinador, de no haberla, confirmará dicho resultado como positivo y el candidato no será considerado para el empleo. Ninguna persona será incluida en la nómina de la Autoridad hasta que el examen de laboratorio se haya efectuado y el resultado del mismo haya sido informado a la Autoridad.

Si cualquier solicitante es nombrado, inadvertidamente, antes de recibirse los resultados del examen del laboratorio, su empleo será considerado como uno de naturaleza condicional. De obtenerse un resultado positivo o negarse a someterse a la prueba se utilizarán los procedimientos provistos en la

Legislación Federal, Ley Núm. 78, Reglamento de Personal, Normas de Conductas y Medidas Correctivas y Convenios Colectivos aplicables para prescindir de los servicios del empleado.

Los candidatos a los cuales se le haya denegado empleo en la Autoridad por haber arrojado positivo a las pruebas de sustancias controladas, podrán solicitar empleo dentro de los doce (12) meses siguientes al resultado de dicho examen.

IX- EXAMENES A EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD

A. Empleados en Puestos Sensitivos

La Autoridad requerirá exámenes de orina, sangre, aliento o cualquier otro examen reconocido para la detección del uso de sustancias controladas y alcohol a todo empleado que ocupe un puesto o cargo sensitivo en la Autoridad. Estas personas podrán ser examinadas durante todo el año sin previo aviso. La administración de estas pruebas es requisito para ocupar una posición sensitiva.

Si un empleado que ocupa una posición sensitiva arroja un resultado positivo a sustancias controladas y alcohol o se niega a someterse a las pruebas (positivo administrativo), estará sujeto a medidas disciplinarias, conforme a las regulaciones del FTA y según lo establecido en la Ley Núm. 78, Reglamento de Personal, Normas de Conductas y Medidas Correctivas y Convenios Colectivos aplicables. El empleado será reubicado en un puesto no sensitivo, evaluado por un profesional en sustancias controladas y alcohol y tiene que asistir a un programa de rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello y pagará por el costo de este servicio de ser necesario. El empleado

estará sujeto a que le sean administradas nuevamente las pruebas antes de poder ocupar su posición sensitiva.

B. Exámenes como resultado de accidentes

La Autoridad podrá requerir exámenes de orina, sangre o cualquier otro examen reconocido para la detección del uso de sustancias controladas y/o alcohol a los empleados luego de cualquier accidente en el empleo. Cualquier supervisor que se encuentre en el lugar del accidente o el supervisor a cargo en el lugar de trabajo del empleado tiene la responsabilidad de determinar quiénes son los empleados envueltos en el accidente y quiénes deben ser sometidos a exámenes. Las pruebas deberán administrarse tan pronto sea posible luego del accidente. Deberán hacer los arreglos con el Coordinador del Programa Antidrogas, para la coordinación de las pruebas con el laboratorio. De no comunicarse con el Coordinador, el Supervisor hará personalmente los arreglos con el laboratorio.

C. Sospecha razonable

La Autoridad requerirá exámenes de orina, sangre, otros fluidos corporales, o cualquier otro examen reconocido para la detección de sustancias controladas y alcohol si el empleado aparenta no estar capacitado para realizar las labores que le sean asignadas o aparenta estar incapacitado para ejercer las funciones de su empleo. Para determinar si el empleado debe ser sometido a los exámenes, se utilizará el estándar de sospecha y base razonable.

En aquellos casos en que por las circunstancias sea imposible requerir la determinación del supervisor inmediato, ésta será apoyada por escrito, mediante

consulta con otro supervisor. Uno de los supervisores será el inmediato del empleado.

Sospecha razonable significa la convicción moral de que una persona está bajo la influencia o es usuario regular de alcohol y sustancias controladas, independientemente que luego se establezca o no, tal hecho. Es la discreción y el poder de juzgar de una persona de que la ejecutoria de un empleado está impedida o inhabilitada por la utilización de sustancias controladas y alcohol. Es un juicio preliminar realizado por el supervisor para determinar si el empleado debe ser sometido a pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol.

Aunque cada situación es distinta y requiere el uso de un juicio prudente por parte del supervisor, pueden utilizarse las guías para reconocer al empleado que está bajo los efectos de sustancias controladas y alcohol.

1. *Un deterioro progresivo e inexplicable o variaciones en su trabajo.*
2. *Bajos niveles de producción o altos niveles de trabajo realizados erróneamente.*
3. *Ausentismo o tardanzas excesivas o salidas antes de terminar su jornada regular de empleo.*
4. *No realizar los trabajos a tiempo repetidamente.*
5. *Comportamiento errático, repetitivo, anormal, tal y como insubordinación o constante exabruptos.*
6. *Negarse repetidamente a seguir instrucciones.*
7. *Pasar demasiado tiempo fuera de su área de trabajo o de su labor asignada.*

8. *Lapsos en su poder decisional o de juzgar, o en su poder de discreción.*
9. *Esta involucrado repetidamente en accidentes del trabajo.*
10. *Apariencia de empleado, incluyendo dificultad al hablar y olor del aliento.*
11. *Observación directa del uso o posesión de sustancias controladas y alcohol.*
12. *Cambios en los estados de ánimo del empleado.*
13. *Un patrón reiterado de conducta anormal.*
14. *Entre otros*

Estos son algunos de los indicios a manera de guía exclusivamente. No se están excluyendo otros factores que podrían ser considerados. Los empleados pueden exhibir uno o más de los indicios mencionados y no tener un problema de sustancias controladas y alcohol. El Supervisor debe utilizar un buen sentido del juicio al llegar a la conclusión de que existe una sospecha y base razonable para requerir el examen o evaluación médica de un empleado. Al empleado se le debe dar la oportunidad de discutir la situación con su Supervisor. El Supervisor debe utilizar gran discreción para determinar si la explicación del empleado es suficiente para excusar su comportamiento y para no ser sometido al examen para detectar la presencia de alcohol y sustancias controladas.

Cualquier decisión de que un empleado debe ser sometido a las pruebas debe ser hecha de la forma más uniforme posible. La determinación para la administración de las pruebas no debe ser realizada con propósitos punitivos y tampoco debe ser vista como tal. Cualesquiera de los dos supervisores que haya presenciado la conducta del empleado debe preparar un informe detallado de las observaciones en que se fundamenta la sospecha y base razonable para

requerir el examen a la brevedad posible. El informe será enviado al Programa Antidrogas y Alcohol, a través del Vicepresidente de Area a la que pertenece el empleado, salvo en aquellos casos en que por las circunstancias sea imposible requerirlo. El Programa Antidrogas se encargará de coordinar la administración de las pruebas correspondientes.

D. Pruebas de Seguimiento

Se le requerirán pruebas de seguimiento para la detección de alcohol y sustancias controladas, a todo empleado y candidato que haya dado positivo o positivo administrativo en una vez anterior. Por disposición federal, el empleado estará sujeto a ser sometido a las pruebas por un término de sesenta meses desde el momento en que ocupe nuevamente su posición. La administración de las pruebas de seguimiento no exime al empleado de ser sometido a exámenes para detectar sustancias controladas y alcohol, bajo alguna de las otras circunstancias descritas.

E. Pruebas Voluntarias

Todo empleado podrá someterse voluntariamente a pruebas para la detección de sustancias controladas, sin que éstas le hayan sido requeridas. Esto no significa que el empleado será eximido de cualquier otra prueba cuando le sea requerida.

X- PROCEDIMIENTO

Cuando a un empleado se le requiera un examen, será acompañado, por su supervisor o un funcionario designado por la Autoridad Nominadora, al laboratorio o lugar escogido para realizarse la prueba.

El empleado deberá firmar una hoja de consentimiento y relevo y la muestra será tomada por un técnico del laboratorio. Las muestras de orina, sangre o cualquier otra sustancia del cuerpo, sólo se utilizarán para la detección de sustancias controladas y alcohol. Se le explicará el contenido de la hoja de consentimiento y relevo a todo empleado que tenga problemas en entender el documento.

El empleado que rehúse firmar la hoja de consentimiento y relevo y someterse al examen será considerado como un positivo administrativo y estará sujeto a la acción disciplinaria correspondiente, conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78, Reglamento de Personal, Reglamento de Normas de Conductas y Medidas Correctivas de la Agencia y Convenios Colectivos aplicables.

El laboratorio deberá realizar los exámenes requeridos e informar los resultados certificados directamente al Coordinador del Programa Antidrogas y Alcohol de la Autoridad. Se realizarán las pruebas de sustancias controladas conforme a los métodos analíticos que sean aceptables científicamente y se preservará la cadena de custodia de las muestras.

Las pruebas de alcohol se harán utilizando un equipo especializado para la detección de alcohol en aliento (sus siglas en inglés "EBT device – Evidential Breath Testing device") y de estimarse necesario por las circunstancias, a través de una muestra de sangre, que garantice la confiabilidad de los resultados. Todo resultado mayor de .02% de alcohol requerirá una prueba de confirmación.

Si el resultado del examen de sustancias controladas resulta ser positivo, el laboratorio se comunicará con el empleado implicado para entrevistarlo.

Luego el laboratorio le confirmará al Coordinador del Programa Antidrogas y Alcohol el resultado. Este a su vez, notificará por escrito a la Autoridad Nominadora. De no asistir el empleado a la entrevista, el laboratorio certificará dicho resultado como positivo.

Las pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol serán efectuadas libre de costo para los empleados. El tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los funcionarios y empleados se considerará como tiempo trabajado. No se permitirá que una vez se inicie la recolección de muestras, los empleados a ser examinados abandonen el lugar hasta que no se complete satisfactoriamente el muestreo. El empleado podrá indicar si ha tomado medicamentos que puedan tener algún efecto en el resultado de dicha prueba. El derecho a la intimidad del empleado que se someta a la prueba, será garantizado.

Los empleados examinados tendrán derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba, de así solicitarlos.

Los empleados que resulten positivo administrativo cuyos resultados hayan sido positivos corroborados y que sean referidos a un programa de rehabilitación y tratamiento, tendrán la opción de escoger una institución pública o privada para tomarlo. El empleado será responsable de pagar el costo de dicho programa. La institución deberá estar certificada para ofrecer este servicio. En aquellas circunstancias en que el empleado necesite tiempo para asistir al programa de rehabilitación y tratamiento, ese tiempo se le cargará al balance de Licencia por Enfermedad. Si no tiene balance de licencia por

enfermedad se cargará a tiempo compensatorio o Licencia de Vacaciones y en última instancia de no tener ninguna de las licencias anteriores se le concederá Licencia Sin Sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses. El Coordinador del Programa Antidrogas y Alcohol de la Autoridad informará cuando el empleado ha completado satisfactoriamente el Programa de Rehabilitación y Tratamiento.

XI- RESULTADOS DEL EXAMEN Y MANTENIMIENTO DE EXPEDIENTES

La Autoridad deberá tomar las precauciones necesarias y los pasos correspondientes para evitar la divulgación de cualquier resultado de los exámenes efectuados a algún empleado o aspirante a empleo.

Los expedientes de los exámenes serán mantenidos en estricta confidencialidad separado del expediente de personal del empleado. El Coordinador del Programa será custodio de los mismos.

Los resultados de las pruebas no serán divulgados a persona alguna fuera del empleado que haya sido sometido a la prueba, el Coordinador del Programa Antidrogas y Alcohol y personal designado por la Autoridad Nominadora para fines de tomar decisiones administrativas. Familiares del empleado y/o oficiales de la unión que representa a éste, será informado si media consentimiento escrito del empleado.

Las personas designadas por la Autoridad serán los siguientes:

1- *Presidenta*

2- *(M. R. O.) "Medical Review Officer"*

3- *Vicepresidente de Asuntos Legales y Relaciones Industriales*

4- *Vicepresidente de Recursos Humanos y Seguridad Industrial*

5- *Coordinador de Programa Antidrogas*

6- *S. A. P. (Substance Abuse Professional)*

XII- ORIENTACION, TRATAMIENTO Y REHABILITACION

Todo funcionario o empleado, cuya prueba de drogas o alcohol arroje un resultado positivo corroborado tendrá que participar en un plan de orientación, tratamiento y rehabilitación, al cual será referido por el Coordinador del Programa Antidrogas y Alcohol. El funcionario o empleado podrá optar por someterse a dicho tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada, certificada para ello. En el caso de optar por esta última, el funcionario o empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud.

Se podrá someter periódicamente a dicho funcionario o empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación.

La negativa a participar en el plan de rehabilitación o a someterse a las pruebas que como parte del tratamiento se le requieran, así como la presencia de sustancias controladas o alcohol en el resultado de las pruebas adicionales a las que sea sometido, se considerará causa para la toma de medidas disciplinarias contra el funcionario o empleado, más allá de la mera amonestación verbal o la reprimenda escrita, conforme a la legislación y reglamentación aplicable.

La Autoridad, luego de seguir los procedimientos establecidos por ley, reglamento, convenio colectivo aplicable, asegurará a todo funcionario o

empleado, mientras éste cumpla con el tratamiento y la rehabilitación dispuestos, que seguirá trabajando, siempre que no represente riesgo a la salud y seguridad pública.

En aquellos casos en los cuales el empleado o funcionario requiera tiempo para asistir a un tratamiento y su permanencia en el empleo represente un riesgo a la salud o a la seguridad de éste o la de los demás empleados de la Autoridad, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste no tenga balance acumulado en dicha licencia, se le cargará tiempo compensatorio o a la licencia por vacaciones acumulada y en último lugar, se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses.

En el caso de un funcionario o empleado reincidente, la Autoridad no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en este Reglamento, y tampoco tendrá que otorgar los beneficios de tiempo compensatorio, licencia por vacaciones y licencia sin sueldo, ni absorber los costos de tratamiento y rehabilitación.

Aquellos funcionarios o empleados que por vía de excepción sean destituidos según establecido en este Reglamento, serán referidos a los programas de tratamiento y rehabilitación que provee el Estado.

XIII- DISCIPLINA

Se podrá imponer aquellas sanciones disciplinarias conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78, Reglamento de Personal, Convenio Colectivo aplicable o Normas de Conductas y Medidas Correctivas a todo empleado en las siguientes circunstancias:

A. *Todo empleado que se niegue a que le sean administradas las pruebas para detectar la presencia de alcohol y sustancias controladas.*

B. *Todo empleado que utilice, posea, venda, compre, distribuya o transporte sustancias controladas y alcohol en los predios de la Autoridad.*

C. *Todo empleado que someta o trate de someter muestras alteradas de orina, sangre u otra sustancia con el propósito de afectar los resultados de un examen para detectar la presencia de sustancia controladas y alcohol.*

D. *Todo empleado que, por primera o segunda vez, dé positivo a un examen de sustancias controladas y alcohol.*

E. *Todo empleado que se niegue a participar en un programa de rehabilitación y tratamiento, luego de arrojar positivo al uso de alcohol y sustancias controladas.*

F. *Todo empleado que rehúse cumplir con cualquier disposición de la política pública establecida de sustancias controladas y alcohol.*

XIV- DESTITUCION COMO EXCEPCION: GARANTIAS PROCESALES

Se suspenderá inmediatamente al funcionario o empleado de la Autoridad que arroje un primer resultado positivo en una prueba para la detección de sustancias controladas o alcohol, sin privarle de su sueldo o remuneración, hasta tanto se realice una vista con las garantías procésales mínimas. Si luego de la celebración de la vista, se mantiene la determinación original adversa al

funcionario o empleado, se procederá de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo XIII.

No se podrá destituir a un funcionario o empleado de su puesto o cargo por arrojar un resultado positivo corroborado en la prueba inicial para la detección de sustancias o alcohol. No obstante, a modo de excepción, se podrá destituir al funcionario o empleado en los siguientes casos:

1- *Cuando por la propia naturaleza del empleo, la condición detectada resulte irremediablemente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo. Se declara irremediablemente incompatible con el uso de sustancias controladas o alcohol, todo puesto o cargo sensitivo.*
2- *Cuando el funcionario o empleado se niegue a participar en el plan de tratamiento y rehabilitación adoptado por la Autoridad, cuando así se le requiera.*

XV- ENMIENDAS

Este Reglamento podrá ser enmendado por el Secretario de Transportación y Obras Públicas con la recomendación de la Presidenta de la Autoridad Metropolitana de Autobuses.

XVI- CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier sección o artículo del presente Reglamento fuese declarado inconstitucional o nulo por un Tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que

su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, sección o artículo específico declarado inconstitucional o nulo. La nulidad o invalidez de cualquier palabra, oración, inciso, sección o artículo en algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier caso.

XVII- PUBLICACION Y DISTRIBUCION

Copia de este Reglamento será entregado a todos los empleados de la Autoridad y reempleados, así como a los Presidentes de las organizaciones sindicales que agrupan a los empleados de la Autoridad.

XVIII- VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación ante el Departamento de Estado, y la Biblioteca Legislativa conforme a las disposiciones de la Ley 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

APROBADO POR:

PLAN. ADALINE TORRES SANTIAGO
Presidenta y Gerente General
Autoridad Metropolitana de Autobuses

ING. JOSE M. IZQUIERDO ENCARNACION
Secretario
Departamento de Transportación y Obras Públicas

LISTADO DE LAS SUSTANCIAS CONTROLADAS QUE SE BUSCA DETECTAR CON LA ADMINISTRACION DE PRUEBAS

CLASIFICACION I

Se entenderá incluidos en esta Clasificación cualquiera de los siguientes opiatos, incluyendo sus isómeros, éteres, sales y sales de isómeros, ésteres y eteres, siempre que la existencia de dichos isómeros, ésteres, éteres y sales sea posible dentro de la designación química específica:

1- *Acetilmetadol*
2- *Aliprodina*
3- *Alfacetilmetadol*
4- *Alfameprodina*
5- *Alfametadol*
6- *Bencetidina*
7- *Betacedilmetadol*
8- *Betameprodina*
9- *Betametadol*
10- *Betaprodina*
11- *Clonitaceno*
12- *Dextromoramida*
13- *Dextrorfán*
14- *Diampromida*
15- *Dietiltiambuteno*
16- *Dimenoxadol*
17- *Dimepheptanol*
18- *Dimetiltiambuteno*
19- *Buitrato de diaxafetil*
20- *Dipiponona*
21- *Etilmetiltiambuteno*
22- *Etonitaceno*
23- *Etoxeredina*
24- *Furetidina*
25- *Hidroxipetidina*
26- *Ketobemidona*
27- *Levomoramida*
28- *Levofernacilmorfán*
29- *Merferidina*
30- *Noracimetadol*
31- *Norlevorfanol*
32- *Normetadona*

33- *Norpipanona*
34- *Fenadoxona*
35- *Fenanprimida*
36- *Fenomorfán*
37- *Fenoperidina*
38- *Piritramida*
39- *Proheptacina*
40- *Properidina*
41- *Racemoramida*
42- *Trimeperidina*

b) Se entenderán incluídos en esta Clasificación cualquiera de los siguientes derivados del opio, sus sales, isómeros y sales de sus isómeres, 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. *Desmorfina*
8. *Dehidromorfina*
9. *Etorfina*
10. *Heroína*
11. *Hidromorfinol*
12. *Metildesomorfina*
13. *Metilsufonato de morfina*
14. *Metilbromuro de morfina*
15. *Metidihidromorfina*
16. *Mordina-N-Oxido*
17. *Mirofina*
18. *Nicocodeína*
19. *Nicomorfina*
20. *Normorfina*
21. *Folcodina*
22. *Tebacón*

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
San Juan, PR

DECLARACION DE POLITICA PUBLICA RESPECTO A CENTROS DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS Y ALCOHOL PROMULGADA POR LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES

RESOLUCION ADMINISTRATIVA INTERNA NUMERO 01-05

I BASE LEGAL

Esta Resolución se promulga a tenor con las disposiciones de la Ley Pública General 100-690 del 18 de noviembre de 1988, Código de Reglamentación Federal, Sección 49, Parte 653 Control y Uso de Drogas en las Operaciones de Transportación en Masa, Código de Reglamentación Federal, Sección 49, Parte 654, Control y Uso de Alcohol en el Area de Trabajo, Sección 49, Parte 655, Prevención de Uso y Abuso de Sustancias Controladas y Alcohol en Operaciones de Tránsito, la Orden Ejecutiva Núm. 4784 del 9 de octubre de 1986, Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997 y el Boletín Administrativo Núm. 511 del 26 de mayo de 1988.

II EXPOSICION DE MOTIVOS:

El uso y abuso de las drogas y de alcohol es perjudicial al bienestar y desarrollo del ser humano. Esta conducta acarrea serias consecuencias para el servicio y la ejecución de las tareas y encomiendas oficiales. La presencia de sustancias controladas y de alcohol en el lugar de trabajo puede manifestarse de formas diversas y afectar directamente la seguridad, la calidad de los servicios, la productividad y la salud física y emocional de los empleados. Debido al efecto negativo que representa este problema para el servicio público se ha aprobado legislación estatal y federal para combatir el uso de sustancias controladas.

La Autoridad Metropolitana de Autobuses adopta una política pública enérgica para combatir por todos los medios disponibles la manufactura, distribución, suministro, posesión y el uso ilegal de las sustancias controladas, según quedan éstos definidos en la Ley Número 4 del 23 de junio de 1971.

Esta Autoridad consciente del problema que esto representa para sus empleados tiene el compromiso de proveer un ambiente de trabajo sano, libre de dificultades y limitaciones que ocasionan el uso de sustancias controladas y abuso del alcohol por parte del personal que presta servicios a la Autoridad Metropolitana de Autobuses.

III DECLARACION DE POLITICA:

POR CUANTO: *A tenor con la Ley Federal Número 100-690 del 18 de noviembre de 1988, Ley Número 78 del 14 de agosto de 1997, Orden Ejecutiva sometida por el Gobernador del E.L.A. de Puerto Rico, número 484 del 9 de octubre de 1986, según enmendada y por el Boletín Administrativo Número 511-A del 26 de mayo de 1988.*

POR CUANTO: *El desarrollo social y económico de Puerto Rico en los últimos años ha traído como consecuencia una serie de cambios sociales que afectan la salud física y mental del individuo.*

POR CUANTO: *La Autoridad Metropolitana de Autobuses como entidad gubernamental es responsable de reclutar y retener el personal idóneo al servicio del pueblo. Reconociendo que este debe estar física y mentalmente capacitado para cumplir las funciones del cargo.*

POR CUANTO: *La manufactura, distribución, suministro, posesión, el uso ilegal de sustancias controladas y abuso de alcohol son prácticas perjudiciales y detrimentales a los mejores intereses de la Autoridad Metropolitana de Autobuses.*

POR CUANTO: *Es nuestro interés con respecto a este asunto garantizar en lo que esté a nuestro alcance un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas y de abuso de alcohol que propenda a la más adecuada y eficiente utilización de los recursos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses.*

POR CUANTO: *Los objetivos principales de esta política son la prevención y el tratamiento para lograr rehabilitación de quienes sean usuarios de sustancias controladas y del abuso de uso de alcohol de manera que puedan desempeñar efectivamente sus funciones y deberes en el servicio público.*

POR TANTO: *Declárese por la Presidenta de la Autoridad Metropolitana de Autobuses.*

PRIMERO: *La Autoridad Metropolitana de Autobuses vigilará porque todos sus empleados puedan disfrutar en un ambiente sano libre de influencias de sustancias controladas y alcohol.*

SEGUNDO: *La Autoridad Metropolitana de Autobuses realizará pruebas para detectar uso y abuso de sustancias controladas y alcohol a todos los empleados, dando especial énfasis a aquellos que ocupan posiciones sensitivas y de seguridad.*

TERCERO: *La Autoridad Metropolitana de Autobuses desarrollará y mantendrá un programa de orientación dirigido a la prevención, asistencia y referido para los empleados con problemas de uso y abuso de sustancias controladas y de alcohol, a tenor con las leyes y la reglamentación aplicable.*

CUARTO: *No se permitirá bajo ningún concepto que persona alguna, independientemente de la jerarquía o posición que ocupe viole esta prohibición en el lugar de trabajo.*

QUINTO: *Los empleados y funcionarios de la Autoridad Metropolitana de Autobuses que violen las prohibiciones aquí establecida, estarán sujetos a las acciones administrativas, según se dispone en la reglamentación interna sobre normas de conducta y medidas correctivas y cualesquiera otros procedimientos administrativos que se establezcan para éstos fines.*

SEXTO: *Todo empleado de la Autoridad Metropolitana de Autobuses deberá cumplir con esta política como condición de su empleo y tiene que notificar de inmediato a su supervisor no más tarde de cinco (5) días y por escrito, de cualquier convicción por actos cometidos durante el desempeño de su trabajo, que estén relacionados con sustancias controladas y alcohol.*

SEPTIMO: *Se requiere de todo el personal dar fiel cumplimiento a esta política encaminada a mantener un ambiente de trabajo libre de uso de sustancias controladas y del abuso de alcohol y a utilizar los programas de ayuda, si fuere necesario.*

VI VIGENCIA

Esta resolución entrará en vigor inmediatamente de ser refrendada por la Presidenta.

Hoy, 23 de julio de 2001, en San Juan, Puerto Rico.

APROBADA POR:

ADALINE TORRES SANTIAGO
PRESIDENTA Y GERENTE GENERAL

AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES