ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

CUERPO DE EMERGENCIAS MEDICAS DE PUERTO RICO

Departamento de Estado

Núm. 6485

A la fecha de: 9 de julio de 2002

Aprobado: Ferdinand Mercado
Secretario de Estado

Por: Giselle Romero García
Secretaria Auxiliar de Servicios

REGLAMENTO PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CUERPO DE EMERGENCIAS MEDICAS Y SUS COMPONENTES

30 días

INDICE

			Página
Artículo	1.	Título	1
Artículo	2.	Base Legal	1
Artículo	3.	Aplicabilidad	1
Artículo	4.	Propósito	2
Artículo	5.	Política Pública	2
Artículo	6.	Definiciones	5
Artículo	7.	Objetivo del Programa	10
Artículo	8.	Administración del Programa para la Detección de Sustancias Controladas	10
Artículo	9.	Participación del Programa	14
Artículo	10.	Sospechas Razonables para referir a Prueba	15
Artículo	11.	Procedimientos Administrativos Y Disciplinarios	17
Artículo	12.	Confidencialidad de los Resultados y de los récords de incidentes	23
Artículo	13.	Vigencia	24

REGLAMENTO PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CUERPO DE EMERGENCIAS MEDICAS DE PUERTO RICO

Artículo 1. Título

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico".

Artículo 2. Base Legal

Este Reglamento se promulga de conformidad a la Ley Núm. 78, conocida como "Ley para Reglamentar las pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el empleo en el Sector Público"con el fin de erradicar el uso, posición, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas y de adoptar una medida encaminada a preservar la seguridad y el bienestar de la comunidad. La Núm. 114 del 6 de septiembre de 1997, según enmendada, crea el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico como Agencia Independiente. La Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988 conocida como" Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"

Articulo 3.- Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios y empleados del Cuerpo de Emergencias Médicas y sus componentes.

Artículo 4. Propósito

El propósito de este Reglamento consiste en establecer las normas que regirán la detección de sustancias controladas en funcionarios y empleados del Cuerpo de Emergencias Médicas y sus componentes 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 5- Política Pública

A. La Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como la Ley de Personal del Servicio Público de Público, 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.
C. 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.

D. El uso ilegal de sustancias controladas por los empleados del Cuerpo de Emergencias Médicas 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 de que representaría un grave riesgo para la seguridad de sus compañeros de trabajo y de la ciudadanía en general.

E. El Estado tiene también el interés apremiante de erradicar el uso ilegal de sustancias controladas en el servicio público. El usuario de sustancias controladas ilegales en el empleo además de convertirse, consciente o inconscientemente, en un cómplice de la conducta criminal violenta o antisocial, participa de un acto que presenta graves riesgos a su salud y a la de los demás y conlleva consecuencias lastimosas al bienestar de su familia y al ambiente de trabajo.

F. Este Reglamento dispone que el uso ilegal de sustancias controladas por empleados del Cuerpo de Emergencias Médicas 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.

Como parte del Programa:

a) Se le entregará a cada funcionario o empleado una notificación en la que se le informará la implantación del Programa, por lo menos treinta (30) días antes de su fecha de vigencia. Iguales términos y condiciones aplicarán a las notificaciones y entregas de copias que se hagan con respecto a subsiguientes enmiendas que se realicen al Reglamento.

b) El objetivo principal del Programa será identificar a los funcionarios o empleados que desempeñen sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas y lograr su rehabilitación, con las excepciones establecidas en esta Ley, para que puedan desempeñar fielmente sus funciones y deberes en el empleo en el sector público.

c) Una declaración de política pública sobre el uso ilegal de sustancias controladas a tenor con lo dispuesto en este Reglamento, que incluya una descripción de las sanciones y penalidades aplicables a la elaboración, distribución, posesión o uso ilegal de drogas bajo las leyes de Puerto Rico y los Estados Unidos de América, y una afirmación de que tales prácticas están prohibidas en el área de empleo.

d) Una orientación a los funcionarios o empleados sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas y el plan que estará disponible para el tratamiento y rehabilitación de los funcionarios o empleados que arrojasen positivo a pruebas de sustancias controladas. Esto incluye la educación y adiestramiento de los supervisores en cuanto al tipo de conducta observable en el funcionario o empleado que puede producir el uso de sustancias controladas, a los propósitos de configurar la sospecha razonable individualizada. Si los supervisores no reciben la educación y adiestramiento aquí requerido, sus sospechas se presumirán controvertiblemente irrazonables y como tal podrán ser impugnadas en su día en un proceso adjudicativo.

e) Las normas de conducta sobre el uso de sustancias controladas, incluyendo la descripción de las circunstancias que le permitirán a la Agencia requerir a un funcionario o empleado que se someta a las pruebas de drogas. Además, deberá mencionar las medidas preventivas y de tratamiento en beneficio de aquel funcionario o empleado cuya prueba inicial corroborada resulte positiva; e incluir las medidas correctivas o disciplinarias a imponerse a aquel funcionario o empleado que se niegue a que le administren las pruebas de detección o a someterse al plan de orientación, tratamiento y rehabilitación luego de arrojar positivo al uso de drogas, o que continúe usando ilegalmente sustancias controladas.

f) La descripción detallada del procedimiento a seguir para la administración de las pruebas de drogas, incluyendo lo relativo a la confidencialidad de los resultados. La agencia deberá garantizar al máximo la protección del derecho a la intimidad e integridad personal del funcionario o empleado afectado.

g) Una lista de las sustancias controladas que se busca detectar con las pruebas a realizarse.

Artículo 6 - Definiciones

Para los efectos de este reglamento,los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

a) Accidente - es cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función de empleado que afecte o ponga en riesgo la

salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o judical.

b) Agencia - la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, sus oficinas, departamentos, agencias, corporaciones públicas y dependencias.

c) "Agencias y Programas de Seguridad Pública" - son el Departamento de Justicia, el Negociado de Investigaciones Especiales, la Policía de Puerto Rico, la Comisión de Seguridad Pública, la Guardia Nacional de Puerto Rico, el Cuerpo de Bomberos, la Defensa Civil de Puerto Rico, el Cuerpo de Seguridad Escolar, el Cuerpo de Emergencias Médicas, la Administración de Corrección, el Programa de Salud Correccional del Departamento de Salud y los guardias de seguridad de las empresas privadas contratados por la Administración de Corrección para prestar servicios de custodia en instituciones penales, la Administración de Instituciones Juveniles, la Junta de Libertad Bajo Palabra, la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio, la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo, el Instituto de Ciencias Forenses, el Cuerpo de Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales y la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.

d) Alcohol o bebida alcohólica - Toda bebida para consumo humano que contenga alcohol, ya sea producida por fermentación o destilación y cuya fabricación, suministro, venta o uso esté reglamentado por la Ley Núm. 143 del 30 de junio de 1969, según enmendada, 13 L.P.R.A. 6001 y siguientes.

e) "Droga" o "Sustancia Controlada" - toda droga o sustancia comprendida en las 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) "Enlace" - la persona cualificada designada por el Secretario, Administrador, Director o Jefe de la Agencia para que asista en la coordinación de la ayuda al empleado y del Programa establecido en cada Agencia conforme a lo dispuesto en esta Ley.

g) "Estar bajo la influencia"- Estar bajo la influencia significa empleados que se detecte con sustancias y bajo la influencia del alcohol cuando el nivel del alcohol sea .04% o más.

h) "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 o de confianza, a tiempo parcial o irregulares, en cualquier Rama de Gobierno de Puerto Rico.

i) "Laboratorio" - cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forénsicos debidamente autorizado y licenciado 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 (N.I.D.A.).

j) "Muestra" - se refiere a la 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.

k) "Negativa Injustificada" - constituirá la negociación 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) "Programa" - el Programa para la Detección de Sustancias Controladas que mediante reglamentación es establecido conforme a las disposiciones de este Reglamento.

m) "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, 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 las salas de juegos de azar o casinos; o cualesquiera otras posiciones 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.

n) "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. Debe existir algún indicativo fisíco, de conducta o funcionamiento en su trabajo. Los indicadores incluyen pero no se limitan a la forma de hablar, su conducta o apariencia fisíca. Drogas y parafernalia en la ropa o en otro lugar pueden sugerir sospecha razonable ya que se incluyen síntomas fisícos.

Artículo 7 – Objetivo del Programa

A. El Cuerpo de Emergencias Médicas establece por medio de este Reglamento un programa permanente para la detección de sustancias controladas en los empleados y sus componentes. 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 8- Administración del Programa para la Detección de Sustancias Controladas

Todo funcionario o empleado podrá ser sometido a una prueba para la deteccion de sustancias controladas, cuando ocurra una de las siguientes circunstancias:

1. PRUEBAS DE DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS PREVIO AL EMPLEO- Como parte de una evaluación médica diseñada para determinar la salud general de los candidatos a empleo en el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico, requerirá la presentación de un informe certificado de resultado de una prueba para la detección de sustancias controladas como requisito previo al empleo.

Dicha prueba deberá ser administrada por cualquier laboratorio no más tarde de veinticuatro (24) horas a partir del momento que la Agencia se lo requiera al candidato que haya sido preseleccionado para ocupar un puesto en el servicio público y la misma será costeada por la Agencia.

La negativa de cualquier candidato a empleo a someterse a dicha prueba, o un resultado positivo en la misma, así certificado por el laboratorio en cuestión, será causa suficiente para denegar el empleo.

2) Que ocurra un accidente de grandes proporciones en el trabajo relacionado con sus funciones y durante horas de trabajo, atribuíble directamente al funcionario o empleado. Las agencias tendrán discreción para determinar en sus programas otras circunstancias extraordinarias en las cuales se eximirá al funcionario o empleado de someterse a las pruebas de detección de sustancias controladas luego de ocurrido el accidente.

En este caso, las pruebas deberán administrarse dentro del período de veinticuatro (24) horas a partir del momento en que ocurrió el accidente y de encontrar el funcionario o empleado en estado inconsciente o de haber fallecido se le podrá tomar una muestra de sangre o de cualquier otra sustancia del cuerpo que permita detectar la presencia de sustancias controladas.

3) Que exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores del funcionario o empleado, de los cuales uno (1) deberá ser supervisor directo.

En este caso, las pruebas deberán administrarse no más tarde de treinta y dos (32) horas desde la última observación o percepción de conducta anormal o errática que genera la sospecha razonable individualizada.

Cualquiera de los dos (2) supervisores, deberá llevar un récord, ver anejo, que permanecerá bajo la custodia de la persona Enlace, o en su defecto, en la oficina de Recursos Humanos, Director o Jefe de la Agencia, en el cual anotará todos los incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo los efectos de sustancias controladas. Estos récords, estarán regidos bajo las normas de confidencialidad contenidas en el Artículo 12 de este Reglamento.

Cuando el funcionario cualificado designado por el Secretario, Administrador, Director o Jefe de la Agencia, en consulta con la persona Enlace, entienda que procede administrar la prueba para la detección de sustancias controladas, así lo ordenará.

Los récords de los funcionarios o empleados a quienes no se les administren pruebas para la detección de sustancias controladas durante un término de seis (6) meses de haberse anotado el primer incidente serán destruídos.

3) Que el funcionario o empleado ocupe un puesto o cargo sensitivo dentro del Gobierno, según se define dicho término en este Reglamento.

En este caso, al funcionario o empleado se le podrán administrar pruebas periódicas de detección de sustancias controladas.

4) Que el funcionario sea el designado por el Secretario, Administrador, Director o Jefe de la Agencia, para ordenar la administración de pruebas, o sea, la persona Enlace. En este caso, al

funcionario o empleado se le podrán administrar pruebas periódicas de detección de sustancias controladas.

5) Que el funcionario o empleado haya dado positivo a una primera prueba y se requieren pruebas subsiguientes de seguimiento.

6) Que el funcionario o empleado decida someterse voluntariamente a las pruebas de detección de sustancias controladas, sin que ello le haya sido requerido en forma alguna como condición para mantener el empleo o para disfrutar de los derechos y beneficios que legalmente le asisten.

7) Al azar. Los empleados están sujetos a someterse a pruebas de detección de sustancias controladas sin mediar aviso. Estas no se regirán por orden alfabético, jerárquico, ubicaciones u otro orden.

8) Cambio de Estatus: Ascensos, traslados y al finalizar el periodo probatorio.

9) Reingreso

10) Regreso de haber disfrutado de una Licencia por Enfermedad.

11) Cualquier otra situación que se estime necesaria.

PRESUNCION CONTROVERTIBLE - La negativa injustificada de un funcionario o empleado a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas, cuando así se le requiera a tenor con lo

dispuesto en este Reglamento, activará la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo.

Artículo 9 – Participación del Programa

A. Todos los funcionarios y empleados que integren el Cuerpo de Emergencias Médicas y sus componentes, 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 Jefe de la Agencia podrá ordenar cuantas veces sea necesario que se efectúe pruebas para detectar la presencia de Sustancias Controladas en los empleados. Dicha prueba se administrará frecuentemente en los siguientes casos:

    1. Que ocurra un accidente de grandes proporciones en el trabajo relacionado con sus funciones y en horas laborables, atribuíble a un empledos o funcionario – en estos casos su Supervisor deberá notificar al Oficial de 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. Que exista sospecha razonable de que alguno de los empleados o funcionarios utilice ilegalmente sustancias controladas, se observará el Artículo 8 de esta sección para inferir las sospechas.
    3. Que un empleado o funcionario ocupe un puesto o cargo sensitivo.

4. Que sea nombrado como Oficial de Enlace y sus recursos.

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 al Jefe de la Agencia, quien referirá dicha petición al Oficial de Enlace para que éste inicie los trámites correspondientes. También podrá hacerse la solicitud directamente al Oficial de Enlace.

Artículo 10 – Sospechas Razonables para referir a Prueba

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 suficiente 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. Ausentismo 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 en 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. Adormido
23. Párpados caídos
24. Mirada fija, en blanco

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

B. El supervisor que observe algunas de las circunstancias o conductas señaladas en los apartados 1 al 24 del Inciso A deberá inmendiatamente notificarlo verbalmente al Oficial de Enlace designado en cada Agencia, 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 Comisionado o Jefe de Agencia donde éste impartirá las instrucciones que correspondan.

Artículo 11- Procedimientos Administrativos Y Disciplinarios

1. El procedimiento para la administración de pruebas para la detección de sustancias controladas deberá observar los siguientes requisitos:

a) La muestra será tomada por el Instituto de Ciencias Forenses, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción o la entidad cualificada contratada para esos propósitos.

b) Las muestras no podrán ser sometidas a ningún tipo de pruebas que no sean las necesarias para detectar sustancias controladas, según definidas en este Reglamento.

c) La prueba se administrará de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de la muestra, científicamente aceptables, y de modo que se proteja al máximo la intimidad del funcionario o empleado afectado. El grado de intrusión no podrá ser mayor que el necesario para prevenir la adulteración y preservar la cadena de custodia.

Se advertirá al funcionario o empleado 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. En todo caso, el funcionario o empleado tendrá la oportunidad de informar con anterioridad a la prueba cualesquiera datos que estime relevantes para la interpretación de dicho resultado, incluyendo el uso de drogas por prescripción médica y de las no recetadas.

Se le advertirá además, que tendrá derecho a obtener copia de los resultados de la prueba de detección de sustancias controladas; a impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a las pruebas; a impugnar resultados positivos corroborados en una vista y a presentar prueba demostrativa de que no ha utilizado ilegalmente sustancias controladas.

d) Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya analizado la muestra, antes de ser informado a la agencia. Cuando se trate de un resultado positivo, la muestra deberá ser sometida a un segundo análisis de corroboración y un Médico Revisor Oficial cualificado lo estudiará, tomando en cuenta los medicamentos que el funcionario o empleado informó que

utilizaba y certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis.

e) Se considerará como tiempo trabajado el que fuere necesario para que al funcionario o empleado le administren las pruebas de detección de sustancias controladas.

2. Despido o Destitución como Excepción; Garantías Procesales

a) Se suspenderá inmediatamente al funcionario o empleado que arroje un primer resultado positivo en una prueba para la detección de sustancias controladas, sin privarle de su sueldo o remuneración, hasta tanto se realice una vista con las garantías procesales mínimas contempladas en el inciso (b) de este Artículo.

b) No se podrá despedir o destituir a un funcionario o empleado del puesto o cargo que ocupa por arrojar un resultado positivo corroborado en la prueba inicial para la detección de sustancias controladas. No obstante, a modo de excepción, se podrá despedir o destituir al funcionario o empleado:

1) Cuando por la propia naturaleza del empleo, la condición detectada 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, todo puesto o cargo en cualesquiera de las areas operacionales del Cuerpo de Emergencias Médicas.

2) Cuando el funcionario o empleado 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 mediante reglamento.

3) Cuando el funcionario sea el designado por el Director Ejecutivo, para ordenar la administración de pruebas, o sea, la persona Enlace; disponiéndose que en tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga mediante reglamento.

4) Cuando el funcionario o empleado se niega 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 mediante reglamento.

5) Cuando se trate de un funcionario o empleado reincidente; disponiéndose que en tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga mediante reglamento.

C) En todos los casos en que se disponga tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias, suspensiones, destituciones o despidos se deberán cumplir con las garantías procesales mínimas de notificación y vista, en donde el funcionario o empleado tenga la oportunidad de ser oído, que 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, suspension o destitución .

3. Orientación, Tratamiento y Rehabilitación;

a) Aquél funcionario o empleado, cuya prueba de drogas arroje un resultado positivo corroborado, que participe en un plan de orientación, tratamiento y rehabilitación, que deberán obligatoriamente adoptar las Agencias y al cual será referido por la persona Enlace. 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.

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

c) 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 en el resultado de las pruebas adicionales a las que sea sometido, se considerará causa para la toma de medidas correctivas o acciones disciplinarias contra el funcionario o empleado, más allá de la mera amonestación verbal o la reprimenda escrita,

conforme a la legislación y reglamentación aplicable, y de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

d) La Agencia asegurará a todo funcionario o empleado, mientras éste cumpla con el tratamiento y la rehabilitación dispuestos, que seguirá trabajando, de modo tal que no representen riesgo a la salud y seguridad pública.

e) En aquellos casos en donde la permanencia del funcionario o empleado en el empleo representa un riesgo a la salud o a la seguridad de éste o la de los demás empleados de la Agencia, aplicarán las mismas condiciones establecidas en el inciso (f) de este Artículo.

En aquellas circunstancias en que el funcionario o empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento en los casos provistos en el inciso anterior de este Artículo, 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 en tiempo compensatorio o a la licencia por vacaciones acumulada y en última instancia, se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses.

f) En el caso de que se trate de un funcionario o empleado reincidente, la Agencia no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en este Reglamento. En este caso, la Agencia tampoco tendrá que otorgar los beneficios de tiempo compensatorio, licencia por vacaciones y licencia sin sueldo dispuestos en este Artículo ni

absorber los costos del tratamiento y la rehabilitación. En este caso, se procederá de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1977, conocida como "Ley para Reglamentar las pruebas para la detección de Sustancias controladas en el empleo en el Sector Público".

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

Artículo 12- Confidencialidad de los Resultados y de los récords de incidentes

Toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionado con el resultado de las pruebas de drogas y los récords de incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas, será considerado información "Confidencial" y no podrá ser revelado, excepto: a) al funcionario o empleado que haya sido sometido a la prueba; b) a cualquier persona designada por éste por escrito para recibir dicha información; c) a funcionarios o empleados designados por la Agencia para ese propósito; y d) a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el funcionario o empleado preste su consentimiento expreso.

La Agencia deberá emplear al mayor grado de diligencia en custodiar y preservar la confidencialidad de los resultados.

Artículo 13 - Vigencia

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente despúes de su aprobación.

En San Juan, Puerto Rico a 28 mayo de 2002.

Amaury Hernández Medina
Director Ejecutivo