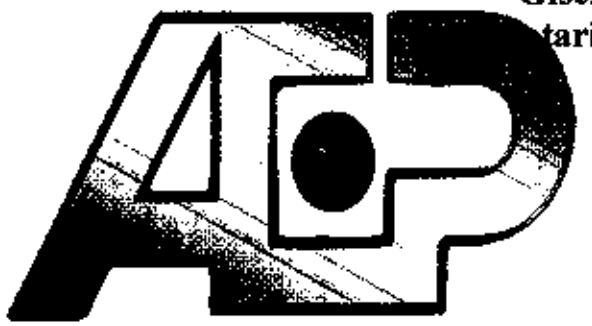
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS
SAN JUAN, PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DE ESTADO

Núm. Reglamento: 6589
Fecha Radicación: 28 de febrero de 2003
Aprobado: Ferdinand Mercado
Secretario de Estado

Por: _____
Giselle Romero García
Secretaria Auxiliar de Servicios



REGLAMENTO DEL PROGRAMA PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN EMPLEADOS GERENCIALES DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO **PAGINA**

Artículo I. Base Legal..... 3

Artículo II. Propósitos..... 3

Artículo III. Definiciones..... 4

Artículo IV. Declaración de Política Pública..... 10

Artículo V. Creación del Programa para la Detección de Sustancias Controladas..... 10

Artículo VI. Pruebas de Detección de Sustancias Controladas a Aspirantes a Empleo..... 13

Artículo VII. Orientación, Notificación y Aplicabilidad del Programa..... 16

Artículo VIII. Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Empleados..... 17

1. Empleados que ocupan puestos sensitivos..... 18
2. Cuando exista sospecha razonable individualizada..... 18
3. Cuando ocurra un accidente de grandes proporciones en el lugar de trabajo..... 19
4. Cuando sea necesario como parte del programa de tratamiento y rehabilitación..... 20
5. Cuando un empleado o funcionario solicite voluntariamente que se le someta a las pruebas de detección de sustancias controladas..... 20

TABLA DE CONTENIDO
(CONTINUACIÓN)

ARTICULO **PAGINA**

Artículo IX. Protección al Derecho a la Intimidad..... 21

Artículo X. Garantías..... 23

Artículo XI. Programa de Rehabilitación..... 24

Artículo XII. Aplicación de Medidas Disciplinarias..... 30

1. Suspensión de Empleo y Sueldo..... 30
2. Separación del Servicio..... 32

Artículo XIII. Apertura de Expedientes..... 33

Articuto XIV. Requisitos Especiales para Contratos de Seguridad..... 35

Artículo XV. Uso de los Resultados en Procedimientos Administrativos, Civiles o Criminales..... 36

Artículo XVI. Separabilidad..... 36

Artículo XVII. Salvedad..... 36

Artículo XVIII. Vigencia..... 37

Anejos

Anejo I Medidas Disciplinarias Relacionadas con las Pruebas Para la Detección de Sustancias Controladas

Anejo II Puestos Sensitivos

Anejo III Acuerdo de Participación

Artículo I. Base Legal

Este Reglamento se promulga en virtud de los poderes conferidos a la Autoridad de Edificios Públicos por la Ley 56 del 19 de junio de 1958, según enmendada, y las disposiciones de la Ley 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendadas conocida como "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público".

Artículo II. Propósitos

Este Reglamento tiene los siguientes propósitos:

1. Desalentar el uso ilegal de drogas y sustancias controladas entre empleados de la Autoridad.

2. Promover el reclutamiento de personas libres de problemas de adicción al uso ilegal de drogas y sustancias controladas.

3. Promover y mantener un ambiente de trabajo seguro para los trabajadores.

4. Educar a empleados en torno a los peligros que entraña el uso ilegal de drogas y sustancias controladas.

5. Proveer adiestramiento a los Supervisores, Miembros de la Junta Central de Gobierno de la Asociación de Empleados Gerenciales que les permita desarrollar las destrezas necesarias para llegar a la convicción razonable de que un empleado exhibe un patrón de conducta propio de un usuario de drogas ilegales.

Artículo III. Definiciones

Los siguientes términos y frases tendrán el significado que a continuación se expresa:

1. Acuerdo – Estipulación donde el empleado, que ha obtenido resultado positivo corroborado en las pruebas de sustancias controladas, acepta someterse a tratamiento de desintoxicación y rehabilitación, así como a las pruebas periódicas requeridas.
2. Accidente – es cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función del empleado que afecte o ponga en riesgo inminente la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona natural o jurídica.
3. Adulterar la Muestra – añadir substancias a la orina para cambiar el pH, concentración iónica, acción directa sobre el anticuerpo e interferencia física o química con el método de detección.
4. Autoridad – se refiere a la Autoridad de Edificios Públicos.
5. Año – cualquier período de doce (12) meses consecutivos.
6. Asociación de Empleados Gerenciales – organización bonafide que representa a los empleados gerenciales asociados.
7. Director Ejecutivo – se refiere a la Directora Ejecutiva de la Autoridad de Edificios Públicos.

8. Drogas o sustancias controladas – las comprendidas 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, excepto las sustancias controladas que se utilicen por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.

9. Departamento de Salud Federal – organización que rige los criterios de confiabilidad y precisión aceptados para las Pruebas de Detección de Substancias Controladas.

10. Empleado o funcionario – toda persona que preste servicios para la Autoridad 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, según definidos dichos términos en el Reglamento de Personal de la Autoridad.

11. Laboratorio – cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forenses debidamente autorizados y licenciados por el Secretario de Salud, que procese pruebas para la detección de sustancias controladas utilizando sustancialmente las guías y parámetros establecidos por el Departamento de Salud Federal.

12. Médico Oficial Revisor (MRO por sus siglas en inglés) – persona a quien será sometido todo resultado que haya resultado positivo, a los fines de someter la muestra a un segundo análisis de corroboración. El MRO certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis, tomando en cuenta los medicamentos que el funcionario o el empleado informó que utilizaba.

13. Miembro de la Junta Central de Gobierno – Miembros de la Asociación elegidos por la matrícula para que los represente ante el patrono.

14. Muestra – muestra de orina, sangre o cualquier otra sustancia del cuerpo que suple el funcionario o empleado para ser sometida a análisis con el propósito de detectar el uso de drogas y sustancias controladas y que cumpla con los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Departamento de Salud Federal y la reglamentación del Departamento de Salud de Puerto Rico.

15. Negativa injustificada – la negativa de un empleado o candidato a empleo que haya sido preseleccionado para ocupar un puesto en el servicio público, a someterse a las pruebas necesarias para detectar el uso de drogas y sustancias controladas sin justificación adecuada. Incluye, sin que se entienda como limitación:

1. El no acudir al lugar designado para tomar la muestra.

2. Abandonar el lugar antes de que se tome la muestra.

3. No seguir las instrucciones impartidas por el laboratorio y sus representantes para producir la muestra adecuada.

4. Adulterar la muestra.

16. Notificación de Resultado Positivo – aviso escrito que prepara y envía el Oficial de Enlace al empleado o funcionario sometido a la prueba de detección, cuyo resultado arrojó positivo y fue corroborado, para que participe en un plan de orientación, tratamiento y rehabilitación.

17. Oficial de Enlace – persona cualificada designada por el(la) Director(a) Ejecutivo(a) para asistir en la coordinación de la ayuda del empleado y administración del Programa para la Detección de Sustancias Controladas conforme a lo dispuesto por la ley y por el presente reglamento.

18. Oficina de Recursos Humanos – unidad administrativa de la Autoridad que, entre otras cosas, es responsable del reclutamiento de empleados y de la administración de Planes de Clasificación y Retribución.

19. Oficina de Relaciones Laborales – unidad administrativa de la Autoridad que, entre otras, tiene la responsabilidad de atender asuntos disciplinarios.

20. Programa de Orientación Social al Empleado (POSE) - unidad administrativa de la Autoridad, responsable de coordinar las actividades educativas, orientación y prevención, entre otras, sobre los riesgos vinculados al consumo de sustancias controladas.

21. Programa para la Detección de Sustancias Controladas – el que se crea por este Reglamento.

22. Puestos Sensitivos – aquellos que reúnan uno o más de los siguientes requisitos:

    a. Manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos, tóxicos, explosivos, inflamables, cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales similares.

    b. Transportación de pasajeros, carga o maquinaria pesada.

    c. Mecánica de vehículos de transporte o carga.

    d. Prestación de servicios médicos y de primeros auxilios, rescate o ambulancia.

    e. Prestación de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos.

    f. Manejo y acceso directo de información altamente confidencial en asuntos de seguridad pública.

g. Cualquier otro puesto en la que la disfunción de las facultades físicas o mentales del empleado pudiese causar un accidente grave o poner en grave riesgo o inminente peligro su vida o la de otras personas.

23. Reglamento General Asociación de Empleados Gerenciales – mecanismo donde se establece la creación de la organización bonafide inscrita en el Departamento de Estado que representa a los empleados gerenciales asociados.

24. Sospecha Razonable Individualizada – la convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente de que posteriormente se establezca o no tal hecho. La sospecha razonable se fundará en factores tales como:

a. Observación directa del uso o posesión de sustancias controladas.

b. Síntomas físicos que sugieran que la persona está bajo la influencia de una sustancia controlada.

c. Un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.

25. Supervisor Directo (para la determinación de sospecha razonable) – Aquel que imparte instrucciones y ordenes directas, supervisa y asigna el trabajo diario al empleado.

Artículo IV. Declaración de Política Pública

Es política pública de la Autoridad reclutar y mantener en servicio activo a aquellos empleados o funcionarios que además de poseer los conocimientos y destrezas necesarias para ocupar un puesto, estén aptos física y mentalmente para la efectiva realización de las tareas asignadas.

Es de conocimiento general que las personas que hacen uso habitual de sustancias controladas tienden a sufrir menoscabo en sus destrezas mentales y motoras, lo que resulta en detrimento de su rendimiento laboral, entre otros, y puede propiciar accidentes en el trabajo perjudicial a sí mismos y a otros compañeros.

El Programa para la Detección de Sustancias Controladas que se establece mediante este Reglamento cumple tal fin. Permite reclutar a los más aptos, física, mental, técnica y profesionalmente, a la vez que permite identificar empleados con problemas de dependencia a sustancias controladas y facilita su rehabilitación.

Artículo V. Creación del Programa para la Detección de Sustancias Controladas

Se crea, por este medio, el Programa para la Detección de Sustancias Controladas de la Autoridad de Edificios Públicos.

Dicho programa estará a cargo de un empleado gerencial cualificado de la Autoridad que actuará como Oficial de Enlace, el cual será designado por el Director(a) Ejecutivo(a) de acuerdo a las normas vigentes sobre recursos humanos en la Autoridad.

Tendrá como tal, la responsabilidad exclusiva en la implantación y administración del Programa para la Detección de Sustancias Controladas de la Autoridad, en la selección y envío periódico a examen de orina de empleados y candidatos preseleccionados a empleo, de referir a los empleados detectados para que inicien el plan de tratamiento y rehabilitación y referirá a la atención de la Oficina de Relaciones Laborales para la formulación de las medidas disciplinarias que procedan de conformidad con lo dispuesto por este Reglamento.

Será responsabilidad de dicho Oficial de Enlace, además:

1. Asegurarse de que cada empleado o funcionario reciba copia de este Reglamento que crea el Programa para la Detección de Sustancias Controladas, treinta (30) días antes de la efectividad del mismo, así como de todas sus enmiendas.

2. Coordinar con la entidad seleccionada entre las partes y contratada por la Autoridad, las fechas, horas y lugares en que se administrarán las pruebas de detección.

3. Recibir los resultados de las pruebas y guardarlos en un lugar seguro.

4. Iniciar el procedimiento disciplinario establecido por este Reglamento en los casos de empleados o funcionarios que incurran en actuaciones que violen las medidas disciplinarias adoptadas para estos fines.

5. Notificar los resultados positivos corroborados por el laboratorio al empleado o funcionario y a la Asociación de aquellos empleados que así lo autoricen por escrito.

6. Referir para procedimientos disciplinarios al Director de Relaciones Laborales cuando se trate de empleados o funcionarios que incurran en actuaciones que violen las medidas disciplinarias adoptada para estos fines (Anejo I).

7. Notificar los resultados positivos corroborados al (la) Director(a) de Recursos Humanos cuando se trate de aspirantes a empleo.

8. Coordinar con el Programa de Orientación Social al Empleado la celebración de actividades de orientación y educación a los empleados, enfatizando en los peligros que representa el consumo de drogas a nivel personal y familiar, así como la posible pérdida de empleo que ello puede acarrear.

9. Coordinar con la entidad rehabilitadora el plan de tratamiento y rehabilitación que el empleado deberá seguir.

10. Advertir de sus derechos a los empleados o funcionarios que se les requiera someterse a las pruebas de detección de sustancias controladas, antes de efectuarse las mismas y contestar cualquier duda que éstos y la Asociación puedan tener.

11. Cotejar periódicamente con las entidades rehabilitadoras contratadas la asistencia de los empleados o funcionarios referidos y su progreso.

12. Rendir todos los informes que le sean requeridos por el Director(a) Ejecutivo(a).

13. Notificar al (la) Director(a) de Relaciones Laborales de toda medida disciplinaria que se debe tomar de conformidad con este Reglamento, basada en las medidas disciplinarias para estos fines (Anejo I).

14. Preparar, en coordinación con la entidad rehabilitadora, la lista de sustancias controladas que se interesa detectar mediante las pruebas de laboratorio y hacerla accesible a todos los empleados o funcionarios y aspirantes a empleo a los que se vaya a someter a examen.

15. Solicitar a todo proveedor de servicios de salud los documentos que establezcan que el empleado o funcionario culminó con su proceso de rehabilitación o abandonó el mismo.

16. Coordinar con él (la) Director(a) de Recursos Humanos para que refiera a los aspirantes a empleo a la prueba de detección de sustancias controladas en caso de no estar presente.

Artículo VI. <u>Pruebas de Detección de Sustancias Controladas a Aspirantes a Empleo Preseleccionado</u>

Se le notificará a todo aspirante a empleo preseleccionado que será requisito para ingresar a trabajar en la Autoridad la presentación de un informe certificado de una prueba para la detección de sustancias controladas a efectuarse en el momento y lugar que se le indique.

Corresponderá al (a la) Director(a) de Recursos Humanos el referir al Oficial de Enlace el (los) nombre(s) de aquellos candidatos preseleccionados que hayan sido preliminarmente seleccionados para formar parte del grupo de empleados de la

Autoridad, independiente del tipo de nombramiento, no más tarde del día siguiente de haber recibido documento que acreditan dicha preselección.

El Oficial de Enlace, no más tarde del día siguiente al recibo de la notificación, citará a su oficina al (los) pre-seleccionado(s) a los efectos de indicarle día, hora y lugar en que habrá de someterse a la prueba de detección de sustancias controladas y orientarle sobre el proceso a seguir, notificándole, entre otras cosas, que las pruebas serán sufragadas por la Autoridad y que la negativa a someterse a la misma lo descalificará para el empleo automáticamente. Le informará además, que se garantizará su derecho a la intimidad y que tiene derecho a recibir copia del informe que contenga el resultado de la prueba.

El Oficial de Enlace se asegurará que las pruebas de detección se lleven a cabo dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su comunicación con el aspirante preseleccionado a empleo. Hará las gestiones necesarias para que dichas pruebas sean llevadas a cabo por la entidad acordada entre las partes y contratada por la Autoridad para realizar las pruebas. Del Oficial de Enlace no encontrarse corresponderá al (la) Director(a) de Recursos Humanos.

La selección del (los) laboratorio(s) se hará tomando en consideración los intereses económicos de la Autoridad, así como las facilidades y credenciales de las entidades interesadas.

No más tarde del día siguiente al recibo de los resultados de las pruebas, el Oficial de Enlace, notificará por escrito en sobre sellado confidencial al (la) Director(a) de Recursos Humanos, todo resultado negativo, a los efectos de que se complete el trámite de reclutamiento.

Cuando el resultado sea positivo, hará las gestiones necesarias, para que no más tarde del día siguiente al recibo de éste, la entidad contratada que realizó la prueba original corrobore el resultado.

Si se confirmase el resultado positivo, el Oficial de Enlace notificará por escrito en sobre sellado confidencial al (la) Director(a) de Recursos Humanos que el aspirante no está apto físico y mentalmente para ocupar un puesto en la Autoridad. A partir de este momento, él (la) Director(a) de Recursos Humanos podrá continuar el proceso de evaluación de otros candidatos. Procederá además, a notificar por escrito al aspirante que no ha sido seleccionado.

Si el resultado corroborado demuestra que ha sido positivo, el aspirante podrá solicitar al Médico Revisor Oficial de la Autoridad que certifique el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis, tomando en cuenta los medicamentos recetados que el aspirante informó que utilizaba. El aspirante vendrá obligado a pagar el costo de los servicios del MRO contratado por la Autoridad.

Cuando un aspirante preseleccionado a empleo se niegue expresamente a someterse a la prueba de detección de sustancias controladas u observe comportamiento que impida que se tome la misma, según definida por este Reglamento en su Artículo III, será descalificado automáticamente para ocupar posición alguna en la Autoridad. En tal situación, el Oficial de Enlace procederá como si se tratase del caso de una persona cuya prueba resultó positiva.

Artículo VII. <u>Orientación, Notificación y Aplicabilidad del Programa</u>

La Autoridad proveerá orientación a todos los empleados o funcionarios sobre los riesgos de salud y seguridad vinculado al consumo de sustancias controladas y el plan que estará disponible para el tratamiento y rehabilitación, a través del Programa de Orientación Social al Empleado.

El Programa para la Detección de Sustancias Controladas será aplicable a todo empleado o funcionario de la Autoridad de Edificios Públicos que ocupe un puesto de carrera, confianza o que tenga un nombramiento irregular o temporero, según definidos por el Reglamento de Personal.

Se entregará a todo empleado o funcionario una copia de este Reglamento, por lo menos treinta (30) días antes de comenzar su vigencia. Se tomará la firma de cada empleado o funcionario en el formulario diseñado para tales fines como prueba de recibo. De igual manera, se notificará toda enmienda que se haga al mismo.

La Autoridad podrá tomar cualesquiera otras medidas que entienda necesarias para hacer llegar y obtener constancia del recibo de este Reglamento y sus enmiendas.

Artículo VIII. **Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Empleados**

Transcurrido el período de treinta (30) días a partir de la entrega de este Reglamento a todo el personal, podrá comenzarse a efectuar pruebas para la detección de sustancias controladas entre los empleados, de conformidad con los criterios que a continuación se establecen:

1. Empleados que ocupan puestos sensitivos

Aquellos empleados que ocupen puestos sensitivos, según definidos en el Artículo III, Sección 22 de este Reglamento, que se hace formar parte del mismo, podrán ser sometidos a pruebas de detección de sustancias controladas por lo menos una (1) vez al año. Será responsabilidad del Oficial de Enlace la coordinación del calendario de pruebas para dichos empleados velando porque se afecte lo menos posible la prestación de servicios. La administración de dichas pruebas se harán por sorteo de lugar de trabajo, en el cual participarán representantes de la Asociación de Gerenciales. Los empleados que no estén presentes el día que se administren las pruebas serán citados para que se sometan posteriormente. Las pruebas se podrán realizar en el lugar de trabajo o en las facilidades de la entidad que se contrate, (ver ANEJO II)

2. Cuando exista sospecha razonable individualizada

Cuando exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores, de los cuales uno deberá ser Supervisor Inmediato, y/o Delegado, según definido en el Artículo III de este Reglamento, le solicitarán al Oficial de Enlace que requiera al empleado o funcionario que se someta a una prueba para la detección de sustancias controladas dentro de las treinta y dos (32) horas subsiguientes a la última observación de la conducta que da base a la misma.

Será indispensable que se abra un expediente confidencial en la Oficina del Oficial de Enlace, en el que se haga constar toda observación o incidente que los Supervisores y Delegado de la Asociación de Empleados Gerenciales estimen como sospechosas de que un empleado o funcionario está bajo la influencia de sustancias controladas en su lugar de trabajo. Los expedientes de los empleados o funcionarios a quienes no se les administre la prueba dentro de seis (6) meses de anotarse la primera observación, serán destruidos.

3. Cuando ocurra un accidente de grandes proporciones en el lugar de trabajo

En caso de que ocurra un accidente de grandes proporciones en el área de trabajo, que pueda ser atribuible a un empleado o funcionario bajo el efecto de sustancias controladas, un supervisor notificará al Administrador o Director Regional para que éste a su vez notifique al Oficial de Enlace de lo ocurrido para que éste proceda a coordinar la administración de una prueba de detección de sustancias controladas dentro de las veinticuatro (24) horas de ocurrido el accidente. El hecho de que el empleado o funcionario se reporte al Fondo del Seguro del Estado como resultado de las lesiones sufridas, no impedirá que la Autoridad requiera a éste que se someta a la prueba de sustancias controladas.

Si el empleado o funcionario quedara inconsciente o falleciera a consecuencia del accidente podrá tomarse una muestra de sangre u otra sustancia del cuerpo para detectar la presencia de sustancias controladas, siempre y cuando un familiar de éste, preste su consentimiento por escrito.

4. Cuando sea necesario como parte del programa de tratamiento y rehabilitación

El Oficial de Enlace podrá requerir al empleado o funcionario someterse a todas las pruebas de detección de sustancias controladas que sean necesarias de acuerdo al programa de tratamiento y rehabilitación al que se haya acogido, mientras el mismo esté en vigencia.

5. Cuando un empleado o funcionario solicite voluntariamente que se le someta a la prueba de detección de sustancias controladas

El empleado o funcionario interesado en que se le someta a una prueba de detección de sustancias controladas en una ronda particular deberá solicitar por escrito al Oficial de Enlace que proceda a coordinar la misma, haciendo constar que la petición es estrictamente voluntaria. Si la misma resultase positiva, el empleado o funcionario tendrá que someterse a tratamiento de desintoxicación y rehabilitación.

El Oficial de Enlace hará saber a los empleados o funcionarios a quienes se les requiera someterse a una prueba de detección de sustancias controladas que el tiempo que se utilice para tomar la muestra se considerará tiempo laborable.

Los empleados o funcionarios a quienes se les requiera viajar al laboratorio se les compensará mediante reembolso los gastos de millaje y dieta, si alguno, que pudieran aplicar de conformidad con las disposiciones de la reglamentación vigente. El Oficial de Enlace le proveerá un formulario al empleado o funcionario en el que el laboratorio certificará la hora de llegada y salida, el cual será devuelto por el laboratorio.

Articulo IX. Protección al Derecho a la Intimidad

1. El Oficial de Enlace tomará todas las medidas que sean necesarias para proteger el derecho a la intimidad de los empleados o funcionarios que se sometan a las pruebas de detección de sustancias controladas. Esto incluye la protección de todo expediente, informe, carta, declaración, análisis, etc., que surja como consecuencia del proceso; la garantía de que la información allí contenida no será revelada excepto al propio empleado o funcionario, la persona que éste designe para esos propósitos por escrito, los funcionarios que el

Director(a) Ejecutivo(a) designe previamente para esos propósitos: la garantía de que las muestras se tomarán individual y privadamente y la garantía de que sólo se divulgará al proveedor de servicios de rehabilitación aquella información que el empleado o funcionario expresamente y por escrito, acceda a que se comparta con éste, más allá del resultado de la prueba.

2. Confidencialidad – todos los formularios, informes, expedientes y demás documentos que se utilicen en relación con el programa, inclusive los resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas, serán confidenciales y no podrán ser utilizados como evidencia contra un empleado o funcionario en ningún proceso administrativo, civil o criminal, excepto cuando se impugnen dichos resultados, o el procedimiento seguido en la prueba en la cual obtuvo el mismo, o cuando se tomen medidas disciplinarias relacionada con este reglamento.

   Sólo tendrán acceso a la información mencionada en el inciso I la Director(a) Ejecutivo(a), el Oficial de Enlace y el empleado o funcionario o a quién este último designe por escrito, en cuanto a su propia prueba y los representantes autorizados de éstos y los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación.

Artículo X. Garantías

Se garantizará a todo empleado o funcionario lo siguiente:

1. Las muestras obtenidas se utilizarán únicamente para detectar la presencia de sustancias controladas.

2. La prueba se administrará de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia científicamente aceptables, protegiendo al máximo la intimidad de la persona.

3. Los resultados tendrán que ser certificados por la entidad que hace las pruebas.

4. Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya analizado la muestra antes de ser informado a la Autoridad. Cuando se trate de un resultado positivo la muestra deberá ser sometida a un segundo análisis de corroboración, el cual será estudiado por un Médico Revisor Oficial calificado, quién tomará en cuenta los medicamentos que el empleado o funcionario informó que utiliza y certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis. El Médico Revisor Oficial auscultará con el empleado o funcionario o a quién este designe por escrito, el resultado positivo, para obtener mayor información sobre su historial médico.

5. El Médico Revisor Oficial informará al Oficial de Enlace los resultados positivos corroborados de todos los empleados o funcionarios de la Autoridad que se sometan a la prueba de detección de sustancias controladas que se administren a través de este Reglamento.

6. El laboratorio que hizo la prueba original, le podrá entregar a un laboratorio seleccionado por el empleado o funcionario parte de la muestra, si así lo desea, para someterla a análisis, a su propio costo.

7. El empleado o funcionario podrá informar, antes de someterse a la prueba, cualquier dato que considere pertinente para la interpretación de los resultados, tal como drogas recetadas y no recetadas que usa habitualmente.

8. El derecho a solicitar copia de los resultados de la prueba.

9. El empleado o funcionario o su representante, tendrá derecho a solicitar copia de toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionada con el resultado de la prueba de drogas y los récord de incidentes que generen sospecha de que el empleado o funcionario se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas. Esta será considerada información confidencial y no podrá ser revelada, excepto: a) al empleado o funcionario que haya sido sometido a la prueba; b) a cualquier persona designada por éste, por escrito, para recibir dicha información; c) al Oficial de Enlace designado por la Agencia para ese propósito; d) a los proveedores de tratamientos y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el empleado o funcionario preste su consentimiento expreso.

10. El derecho a impugnar en una vista la determinación de sospecha razonable o los resultados positivos y a presentar prueba a su favor de que no utiliza sustancias ilegales.

Artículo XI. Programa de Rehabilitación

Todo empleado o funcionario cuya prueba resulte positiva al consumo de sustancias controladas y que sea corroborada como tal por la entidad que efectuó la prueba original, tendrá que someterse a un programa de rehabilitación, como condición para mantener su empleo en la Autoridad.

El Oficial de Enlace citará a los empleados gerenciales que arrojen resultados positivos a su Oficina (en el caso de empleados Asociados podrán ser citados en las Oficinas de la Asociación de así solicitarlo) dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la información corroborada en la entrevista con el Médico Revisor Oficial. La citación se hará a la mano y se mantendrá registro de la misma en el expediente del caso.

En dicha reunión el Oficial de Enlace informará al empleado o funcionario su resultado positivo corroborado en la prueba y auscultará la disponibilidad de éste a someterse a un tratamiento. El Oficial de Enlace, iniciará de inmediato los trámites necesarios para dar comienzo al mismo cuando el empleado o funcionario esté dispuesto a comenzar el proceso de rehabilitación, y haya firmado la Acuerdo de Participación provista en este Reglamento para estos fines. Si el empleado asociado así lo solicitara podría estar acompañado de su Presidente o a quien éste designe.

El empleado o funcionario que no compareciere a dicha cita será notificado por escrito, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes, de una nueva cita y se le apercibirá que su incomparecencia se entenderá como una negativa a someterse a tratamiento y que se dará inicio al proceso disciplinario provisto por este Reglamento en las medidas disciplinarias.

Corresponderá al Oficial de Enlace coordinar el referido del empleado o funcionario a la entidad destinada para brindar los servicios de rehabilitación. En la selección de la misma se tomarán en consideración los proveedores de servicios de esta naturaleza que la Autoridad tenga contratados y la distancia a recorrer por el empleado o funcionario para recibir el servicio. El tratamiento será libre de costo para el empleado o funcionario, siempre que el mismo se lleve a cabo en instituciones contratadas por la Autoridad.

Aquellos empleados o funcionarios que arrojen un resultado positivo, en las pruebas de detección de sustancias controladas, luego de haber finalizado un Programa de Rehabilitación y accedan a firmar un acuerdo de participación con el Oficial de Enlace, serán referidos por la Autoridad a tratamiento de rehabilitación gratuita. Además se procederá según las Medidas Disciplinarias dispuestas en este Reglamento.

Podrá permitirse que el empleado o funcionario se someta a tratamiento con una entidad distinta de las que la Autoridad tiene contratadas, sujeto a que se presente evidencia suficiente que acredite que la entidad está cualificada para brindar el tratamiento, éste sea comparable con el que la Autoridad requiera y el empleado sufrague la totalidad del costo del mismo.

No se tomará medidas correctivas contra los empleados o funcionarios que arrojen un resultado positivo por primera vez en sus pruebas de detección de sustancias controladas, siempre que acepten someterse a tratamiento en cualquier institución pública o privada certificada para ello y culmine el mismo, según se especifica en las Medidas Disciplinarias contenidas en este Reglamento.

De ser posible que el empleado o funcionario se mantenga trabajando mientras recibe tratamiento, el Oficial de Enlace hará los arreglos para que se facilite la participación del empleado o funcionario en el programa seleccionado.

Si por el contrario, no fuese posible que el empleado o funcionario se mantenga en servicio activo mientras recibe tratamiento, se le cargará el tiempo ausente, en primer instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste no tenga balance acumulado en dicha licencia, se le cargará a la licencia por vacaciones regulares y en última instancia, se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses y de ser necesario se extenderá por seis (6) meses más.

El Oficial de Enlace corroborará con el proveedor de tratamiento, la asistencia del empleado y progresos o dificultades que se presenten. De incumplir o abandonar el

tratamiento se procederá según las Medidas Disciplinarias dispuestas en este Reglamento.

Cuando un empleado o funcionario negase tener problemas de dependencia a sustancias controladas y pudiese demostrar mediante certificación médica fehaciente que el resultado positivo de la prueba obedece a un tratamiento médico debidamente prescrito, podrá presentar dicha prueba a la consideración del Médico Revisor Oficial al momento de su entrevista.

El empleado o funcionario firmará un documento autorizando al Médico Revisor Oficial a corroborar la veracidad de dicha certificación con el médico que la expidió y con cualquier otra autoridad médica contratada por la agencia para tales fines.

Si el Médico Revisor Oficial corroborase que el resultado positivo de la prueba obedeció a un tratamiento médico debidamente autorizado no se le requerirá al empleado que se someta a tratamiento de rehabilitación y se considerará que para fines del Programa para la Detección de Sustancias Controladas el resultado de la prueba fue negativo.

Cuando un empleado o funcionario citado por el Médico Revisor Oficial no pudiese presentar prueba de uso de sustancias controladas por prescripción médica, o

no se aceptase como válida la evidencia médica presentada tendrá que someterse a un tratamiento de rehabilitación. En ambos casos, el Médico Revisor Oficial informará al empleado o funcionario la determinación y los criterios que se tomaron en consideración para la misma.

Si el empleado o funcionario se negase a someterse a tratamiento y firmar el acuerdo de participación, el Oficial de Enlace le advertirá al empleado o funcionario que su negativa constituirá motivo suficiente para que se le aplique el primer paso, según las Medidas Disciplinarias relacionadas con las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas. La sanción podrá ser más severa si se tratase de un funcionario comprendido dentro del servicio de confianza.

En este caso, el Oficial de Enlace, dentro de los cinco (5) días laborables subsiguientes, remitirá un informe de lo ocurrido al Director de Relaciones Laborales para que éste designe la fecha de la vista. Se acompañará con dicho informe carta al empleado o funcionario notificando la intención de suspenderle de empleo y sueldo; la fecha, hora y lugar en que habrá de celebrarse una vista informal y los derechos que le asisten con relación a la misma. A solicitud, los empleados gerenciales asociados podrán ir acompañados de su Presidente o quien éste designe.

En el día, hora y lugar señalado, el Director de Relaciones Laborales escuchará la prueba. Dentro de los cinco (5) días laborales subsiguientes emitirá su informe.

En caso de confirmarse la determinación del Oficial de Enlace, el Director de Relaciones Laborales preparará una carta notificando la suspensión de empleo y sueldo al empleado o funcionario, para la firma del Director(a) Ejecutivo(a), acompañada del informe del Oficial de Enlace. La carta también notificará al empleado o funcionario su derecho de apelar la decisión a la Junta de Apelaciones de la Autoridad. Si ocurre lo contrario, se procederá con la reinstalación del empleado o funcionario al servicio activo y se considerará como negativo el resultado de la prueba.

El Director de Relaciones Laborales enviará la carta notificando la suspensión de empleo y sueldo al empleado o funcionario. El empleado o funcionario podrá recurrir ante la Junta de Apelaciones de la Autoridad para discutir su caso.

Artículo XII. Aplicación de Medidas Disciplinarias

1. Suspensión de Empleo y Sueldo

   Se podrá suspender de empleo y sueldo a un empleado o funcionario en los siguientes casos:

A. Cuando se niegue a someterse a la prueba de detección de sustancias controladas en las circunstancias expresadas en las Medidas Disciplinarias de este Reglamento (ver Anejo I).

   La negativa a someterse a la prueba de detección de sustancias controladas activará la presunción controvertible de que el resultado de la misma hubiese sido positivo y pondrá en marcha el proceso disciplinario dispuesto por este Reglamento.

B. Cuando una prueba de detección de sustancias controladas arroje un resultado positivo, éste sea corroborado, analizado por el Médico Revisor Oficial y el empleado o funcionario se niegue a someterse a tratamiento para rehabilitación, se pondrán en marcha las Medidas Disciplinarias dispuestas en este Reglamento (ver Anejo I).

C. Cuando luego de iniciado el tratamiento para rehabilitación, el empleado o funcionario abandona o incumple el tratamiento o las pruebas de seguimiento arrojen resultados positivos corroborados de que continúa usando sustancias controladas, se pondrán en marcha las Medidas Disciplinarias dispuestas en este Reglamento (ver Anejo I).

D. Cuando el empleado no comparece a las citas.

   - Primera Ofensa – Suspensión de una (1) quincena.
   - Segunda Ofensa – Suspensión de dos (2) quincenas.
   - Tercera Ofensa – Destitución.

E. Cuando el empleado adultera la muestra añadiéndole alguna sustancia que interfiera con el método de detección, se pondrán en marcha las Medidas Disciplinarias dispuestas en este Reglamento (ver Anejo I).

F. Cuando finalizado el programa de rehabilitación el empleado arroje un resultado positivo, se pondrán en marcha las Medidas Disciplinarias dispuestas en este Reglamento (ver Anejo I).

2. Separación del servicio

Se podrá separar del servicio permanentemente a un empleado o funcionario en los siguientes casos:

A. Cuando incurra en tres (3) faltas como las descritas en los incisos A, B, y D de la sección 1 de este Artículo.

B. Cuando incurra en dos (2) faltas como las descritas en los incisos C,E y F de la sección 1 de este Articulo.

C. Cuando incurra en tres (3) faltas aunque distintas como las descritas en la sección 1 de este Articulo.

D. Cuando ocupe un puesto dentro del servicio de confianza.

E. Cuando existe la convicción de que un empleado ha cometido el delito grave de introducción, posesión o venta de sustancias controladas en los Recintos de la Autoridad de Edificios Públicos.

El Oficial de Enlace preparará un informe confidencial en el que relatará lo más fidedignamente posible las circunstancias particulares del caso, que sustentan la aplicación de medidas disciplinarias.

Dicho informe deberá remitirse al Director de Relaciones Laborales dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a configurarse la situación que da lugar a la

aplicación de sanciones, en sobre sellado confidencial. El Director de Relaciones Laborales enviará carta al empleado o funcionario, notificando de la intención de suspenderle de empleo y sueldo o separarlo permanentemente del puesto, fecha, hora y lugar en que celebrará una vista en la que podrá presentar evidencia por la que no debe procederse en su contra. Los empleados gerenciales asociados podrán asistir acompañados por el Presidente o a quien éste designe, de así requerirlo. Su incomparecencia por causa injustificada constituirá una renuncia a la misma, y en sustitución de éste podrá enviar por escrito las razones por los cuales no debe ser sancionado.

Luego de escuchar al empleado o funcionario el Director de Relaciones Laborales someterá un informe con sus conclusiones y recomendaciones. Si dicho informe confirma la determinación del Oficial de Enlace, el Director de Relaciones Laborales procederá a preparar una carta para la firma del Director(a) Ejecutivo(a), notificando la suspensión o el despido al empleado o funcionario y apercibiéndole de su derecho a apelar la acción tomada ante la Junta de Apelaciones de la Autoridad.

Articulo XIII. <u>Apertura de Expedientes</u>

El Oficial de Enlace abrirá un expediente para cada empleado o funcionario cuya prueba de detección de sustancias controladas resulte positiva y para todo aquel

empleado o funcionario de quien se tenga sospecha razonable de que está realizando sus deberes bajo los efectos de sustancias controladas. El mismo será de naturaleza confidencial y se mantendrá en lugar seguro bajo llave. En éste se archivará toda declaración, documentos, informes, resultados, etc., relacionados con el Programa para la Detección de Sustancias Controladas.

Su contenido no podrá ser revelado excepto:

a. al empleado o funcionario a quien se refiere.

b. a cualquier persona que éste haya designado, por escrito, para recibir dicha información.

c. al Director(a) Ejecutivo(a).

d. a los proveedores de programas de tratamiento y rehabilitación cuando el empleado o funcionario preste su consentimiento por escrito.

El Oficial de Enlace mantendrá un registro de las personas sometidas a las pruebas de detección de sustancias controladas, en el que incluirá el nombre, el puesto, lugar de trabajo, fecha en que se hizo la prueba, laboratorio a cargo de la misma y fecha en que se recibieron los resultados.

También abrirá un expediente en el que depositará los resultados negativos de las pruebas. Pasados los treinta (30) días del recibo de los mismos se procederá con su destrucción.

Para la destrucción de los resultados negativos se enviará una notificación a la Asociación de Gerenciales donde se solicitará la comparecencia de su Presidente o un Delegado designado, indicándole fecha, lugar y hora donde se procederá a destruir los resultados. Participará del proceso y según lo establecido en el Artículo IX de este Reglamento se protegerá la identidad de la persona a quien se le administró la prueba. El Oficial de Enlace utilizará una máquina de destruir papeles y finalizado el proceso depositará en una bolsa los resultados destruidos para desecharlos. El Oficial de Enlace junto con el testigo firmaran un documento donde indiquen fecha, lugar y hora donde se llevó a cabo el procedimiento, además el número de pruebas destruidas y el mes y año al que corresponden.

Artículo XIV. Requisitos Especiales para Contratos de Seguridad

Todo contrato suscrito entre la Autoridad y una empresa privada con el propósito de obtener servicios de seguridad, incluirá una cláusula a los fines de que todo guardia de empresas privadas estará sujeto a pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas sujeto a las disposiciones de la Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, según enmendada, conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral y Privado, administradas y costeadas por la compañía para la cual trabaja.

Se dispondrá, además, que todo guardia de empresas privadas contratadas por la Autoridad de Edificios Públicos cuyo resultado arroje positivo, queda impedido de prestar dichos servicios permanentemente. Tanto el referido como el proceso de rehabilitación corresponderán en forma total a la compañía que contrató ese empleado.

Artículo XV. Uso de los Resultados en Procedimientos Administrativos, Civiles o Criminales

El resultado positivo de las pruebas para la detección de sustancias controladas no podrá ser utilizado como evidencia en un proceso administrativo, civil o criminal contra el empleado o funcionario, excepto cuando se impugne el resultado o el procedimiento que se siguió en la prueba para obtener el mismo, o cuando se tomen medidas disciplinarias, según lo dispuesto por el Artículo XII de este Reglamento.

Artículo XVI. Separabilidad

La determinación de nulidad de alguna disposición de este Reglamento hecha por un Tribunal con competencia no invalidará el resto de sus disposiciones.

Artículo XVII. Salvedad

La adopción de este Reglamento por parte de la Autoridad se efectúa como mutuo acuerdo entre los empleados gerenciales y la Asociación de Empleados

Gerenciales, el cual puede ser modificado dentro de un proceso de diálogo entre las partes.

Artículo XVIII. Vigencia

Este Reglamento entrará en vigor (30) días después de haber sido aprobado por la Junta de Directores y cumpliendo con lo que establece el Artículo VII de este Reglamento, Orientación, Notificación y Aplicabilidad del Programa.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el 3 de dic de 2002.

Arq. Lillian Rivera Correa
Directora Ejecutiva
Autoridad de Edificios Públicos

Ing. José M. Izquierdo Encarnación
Presidente
Junta de Directores

Lcda. Lenidás Ramírez Piñeiro
Secretaria
Junta de Directores

ANEJO I

EMPLEADOS GERENCIALES DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS

MEDIDAS DISCIPLINARIAS RELACIONADAS CON LAS PRUEBAS PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

NEGATIVA A SOMETERSE A LA PRUEBA	Suspensión de empleo y sueldo de una (1) quincena	Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) quincenas	Destitución
DAR POSITIVO A LA PRUEBA	Ver NOTA		Destitución
DAR POSITIVO A LA PRUEBA LUEGO DE FINALIZADO UN PROGRAMA DE REHABILITACIÓN	Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) quincenas (ver NOTA)	Destitución	
NEGATIVA A SOMETERSE AL PROGRAMA DE REHABILITACION	Suspensión de empleo y sueldo de una (1) quincena	Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) quincenas	Destitución
ABANDONO O INCUMPLIMIENTO DEL TRATAMIENTO	Suspensión de empleo y sueldo de una (1) quincena	Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) quincenas	Destitución
ADULTERAR LA MUESTRA OFRECIDA	Suspensión de empleo y sueldo de una (1) quincena	Destitución	
INTRODUCCION, POSESION O VENTA DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN LOS RECINTOS DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS (según lo descrito en el Artículo XII sección F)	Destitución		

NOTA: PERSONA QUE ARROJE RESULTADO POSITIVO A LA PRUEBA DE DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y SE SOMETA A TRATAMIENTO DEBE FIRMAR ACUERDO DE PARTICIPACION A SERVICIOS DE REHABILITACIÓN. SI EL EMPLEADO SE SOMETE Y CULMINA TRATAMIENTO NO SERA OBJETO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS, EXEPTO CUANDO HAYA CULMINADO UN PROGRAMA DE REHABILITACIÓN Y DA POSITIVO A LA PRUEBA.

* EMPLEADOS QUE SE SOMETAN A TRATAMIENTO O CULMINEN UNA MEDIDA DISCIPLINARIA SERAN SOMETIDOS A LA PRUEBA ANTES DE COMENZAR A TRABAJAR.

* INCURRIR EN TRES FALTAS, AUNQUE DISTINTAS, CONSTITUYE **DESPIDO**.

ANEJO II

Empleados Gerenciales de la Autoridad de Edificios Públicos

PUESTOS SENSITIVOS

Administrador (a) de Conservación y Mantenimiento de Edificios
Administrador (a) de Proyectos
Administrador (a) de Proyectos de Control Ambiental
*Administrador (a) de Sistemas de Computadoras en Red
Administrador (a) de Taller de Conservación
Administrador (a) del Vivero
Asesor (a) Legal I, II, III
* Asistente – Técnico de Recursos Humanos
Auditor (a) Interno I, II
Coordinador (a) de Servicios a Edificios
Coordinador (a) de Servicios Técnicos
Director (a) Auxiliar de Administración de Edificios
Director (a) Auxiliar de Arquitectura
Director (a) Auxiliar de Conservación
Director (a) Auxiliar de Operaciones
Director (a) Auxiliar de Operaciones de Construcción
Director (a) Auxiliar de Programación y Seguimiento
Director (a) Auxiliar del Programa de Orientación Social al Empleado
Director (a) Auxiliar de Relaciones Laborales
Director (a) Auxiliar de Servicios Técnicos
Director (a) Auxiliar de Operaciones de Construcción
Director (a) Regional Auxiliar
Encargado (a) de la Propiedad
Guardián
Oficial de Enlace
Oficial de Seguridad Interna
Planificador (a) Ambiental
Supervisor (a) Auxiliar de Conservación
Supervisor (a) Auxiliar de Propiedad
Supervisor (a) Auxiliar de Transportación
Supervisor (a) Auxiliar de Proyectos
Supervisor (a) de Agrimensura
Supervisor (a) de Arquitectura

Continuación

PUESTOS SENSITIVOS

Supervisor (a) de Ingeniería Eléctrica
Supervisor (a) de Ingeniería Mecánica
Supervisor (a) de Conservación
Supervisor (a) de Control Ambiental
Supervisor (a) de Inspección de Proyectos
Supervisor (a) de Inspección de Sistemas
Supervisor (a) de Operaciones de Campo
Supervisor (a) de Plantas de Tratamiento
Supervisor (a) de Recursos Humanos
Supervisor (a) Seguridad Industrial
Supervisor (a) de Servicios de Almacén
Supervisor (a) de Servicios Generales
Supervisor (a) de Taller
Supervisor (a) de Terrenos y Permisos
Supervisor de Transportación
* Técnico de Personal
Técnico de Programación de Acondicionadores de Aire
Técnico de Relaciones Laborales
* Técnico de Servicios para Computadora
Trabajador (a) Social

* Puestos serán considerados Sensitivos cuando los funcionarios utilicen su vehículo de motor en asuntos oficiales, en forma constante.

ANEJO III

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS
SAN JUAN, PUERTO RICO

ACUERDO DE PARTICIPACION

COMPARECEN

DE UNA PARTE: La Autoridad de Edificios Públicos, en adelante denominada "La Autoridad"; representada en este acto por _____.

DE LA OTRA PARTE: _____,
Empleado de la Autoridad de Edificios Públicos, en adelante denominado como "El Empleado".

Las partes anteriormente mencionadas, libre y voluntariamente estipulan y acuerdan lo siguiente:

1. El empleado _____ ocupa el_____de _____.

2. El empleado acepta someterse al Programa de Tratamiento y Rehabilitación ofrecido por _____.

3. Podrá permitirse que el empleado se someta a un tratamiento con una entidad distinta de las que la Autoridad tiene contratadas, sujeto a que se presente evidencia suficiente que acredite que la entidad está cualificada para brindar el tratamiento, éste sea comparable con lo que la Autoridad requiera, el empleado sufrague la cantidad del costo del mismo, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de salud. La Autoridad, a través del Oficial de Enlace, tendrá acceso a la información relativa a la asistencia, progreso y resultado del empleado.

4. En aquellos circunstancias en que el empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento podrá hacer uso de las licencias, según dispuesto en el Reglamento.

5. El empleado autorizará al Oficial de Enlace a obtener información mensualmente del programa de tratamiento que seleccione y de su médico privado sobre su condición física y emocional.

6. Mientras el empleado este recibiendo tratamiento, someterá mensualmente informes de progresos preparados y certificados por la Institución Pública o privada que haya seleccionado.

7. De no poder asistir a las citas para examen médico o de laboratorio el empleado deberá notificarlo con suficiente antelación e incluir evidencia que justifique su ausencia.

8. De ausentarse en dos (2) ocasiones consecutivas sin justificación, el Programa de Rehabilitación podrá optar por dar de baja al empleado entendiendo que el empleado incumplió con el tratamiento.

9. El empleado podrá recibir tratamiento para su rehabilitación hasta un máximo de un (1) año consecutivo bajo los términos indicados en el inciso cuatro (4) de este acuerdo de participación.

10. Del empleado ser dado de baja del tratamiento, o de no haber logrado su rehabilitación durante el periodo de un (1) año, quedará inhabilitado para el servicio público y estará sujeto a las medidas correctivas, según lo dispuesto en las Normas Disciplinarias del Reglamento del Programa de Detección de Sustancias Controladas.

11. El personal de la Institución contratada para el tratamiento evaluará la capacidad funcional del empleado para reintegrarse al trabajo.

12. Todo empleado rehabilitado o en proceso de rehabilitación se someterá a pruebas adicionales. De arrojar un resultado positivo, se concluye que el empleado está inhabilitado para el servicio público y podrá ser cesanteado del puesto que ocupa, sujeto a las disposiciones del Reglamento del Programa de Detección de Sustancias Controladas.

13. La Agencia asegurará a todo 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.

14. El empleado afirma haber leído este documento, el cual contiene los acuerdos que suscribe con la Autoridad, por lo que ratifica dicho acuerdo en todas sus partes.

En San Juan Puerto Rico, a_____de_____de _____.

_____ _____

POR LA AUTORIDAD EMPLEADO

_____

REPRESENTANTE DE LA ASOCIACION

NOTA: En caso de que el empleado no firme este acuerdo de participación, NO tendrá derecho a recibir los servicios de rehabilitación, ni al uso de las licencias señaladas en este documento. Por tanto, procederán las medidas correctivas dispuestas en las Medidas Disciplinarias del Reglamento acordado por las partes.