AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARITIMO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DE ESTADO

Núm. Reglamento: 6679

Fecha Radicación: 20 de agosto de 2003
Aprobado: Ferdinand Mercado
Secretario de Estado

Por: _____
Giselle Romero García
Secretaria Auxiliar de Servicios

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ALCOHOL EN FUNCIONARIOS, EMPLEADOS, CANDIDATOS A EMPLEO Y REEMPLEO DE LA AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO DE PUERTO RICO

Oficina de Sistemas y Procedimientos

Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y Alcohol en Funcionarios, Empleados, Candidatos a Empleo y Reempleo de la Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico

TABLA DE CONTENIDO

I. Título 1

II. Autoridad Legal 1

III. Aplicación 1

IV. Propósito 1-3

V. Definiciones 3-6

VI. Normas 6-8

VII. Exámenes a Candidatos a Empleo 8-9

VIII. Exámenes a Empleados de la Autoridad 9-13

IX. Procedimiento 13-15

X. Resultados del Examen y Mantenimiento de Récords 16

XI. Disciplina 16-17

XII. Derechos de los Participantes 17

XIII. Separabilidad 18

XIV. Vigencia y Aprobación 18

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ALCOHOL EN FUNCIONARIOS, EMPLEADOS, CANDIDATOS A EMPLEO Y REEMPLEO DE LA AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO DE PUERTO RICO

ARTÍCULO I. TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y Alcohol en Funcionarios, Empleados, Candidatos a Empleo y Reempleo de la Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico (ATM).

ARTÍCULO II AUTORIDAD LEGAL

Este Reglamento se adopta conforme a la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, conocida como **Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público**, la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como **Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado**, Ley Núm. 1 del 1 de enero de 2000, que crea la Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico y la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, conocida como la **Ley de Personal del Servicio Público.**

ARTÍCULO III. APLICACIÓN

Las disposiciones de este Reglamento son de aplicación a todos los funcionarios, empleados, candidatos a empleo y reempleo en la Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico (ATM).

ARTÍCULO IV. PROPÓSITO

La Autoridad de Transporte Marítimo, en el ejercicio de sus funciones, tiene la ineludible responsabilidad de garantizar a nuestro pueblo que sus funcionarios y empleados cumplan con rigurosas normas de conducta moral y profesional, necesarias para proveer servicios de excelencia.

Es contrario e incompatible con tales normas, el uso y abuso de alcohol, y el uso, abuso y tráfico ilegal de sustancias controladas de parte de cualquier funcionario y empleado, además, de menoscabar la disposición, agilidad, puntualidad, diligencia y cuidado en el desempeño de las tareas, vulnera no sólo la imagen de la Autoridad de Transporte Marítimo, sino también la seguridad y el

orden que debe imperar en esta Agencia. A tales fines, y cónsono con las disposiciones de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, así como para contribuir a cumplir con los requisitos exigidos por la Ley Federal sobre Centro de Trabajo Libre de Drogas de 1988 (PL-690, Título V, Subtítulo D), se adopta este Reglamento para la Autoridad de Transporte Marítimo. El mismo establece el uso de pruebas confiables encaminadas a detectar sustancias controladas y provee a los usuarios, en aquellos casos apropiados, ayuda encaminada a lograr su rehabilitación para que puedan convertirse en excelentes servidores públicos. De esta manera cumplimos con el mandato establecido en la Sección 4.3 (3) de la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como **Ley de Personal del Servicio Público**, al efecto de que todos los funcionarios y empleados públicos deberán estar física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones de sus respectivos puestos. La elaboración, uso, distribución o posesión de sustancias controladas es considerada un delito por las leyes de Puerto Rico y Estados Unidos de América. En la jurisdicción federal, según descrito en el Código de Leyes Federales Anotadas bajo la cita 21 U.S.C.A. 812 y siguientes, se establecen penalidades que fluctúan entre cárcel por un término de cinco (5) años y cadena perpetua, y multas entre cien mil dólares ($100,000) y ocho millones de dólares ($8,000,000) a la organización que se dedique a lo antes señalado o ambas penas, a discreción del tribunal. En la jurisdicción estatal, según descrito en las Leyes de Puerto Rico Anotadas, 24 L.P.R.A. 2401 y siguientes, clasifican la posesión, uso o distribución de sustancias controladas como delito grave, imponiendo penas que fluctúan entre un (1) año de cárcel y cinco mil dólares ($5,000) de multa a cincuenta (50) años de cárcel o cincuenta mil ($50,000) dólares de multa, o una combinación de ambas penas, a discreción del Tribunal. Una persona puede estar sujeta a responsabilidad bajo las leyes federales y estatales simultáneamente. El uso y abuso de alcohol por funcionarios y empleados de la Autoridad de Transporte Marítimo en horas laborables es incompatible con el desempeño de sus funciones. Además, atenta contra la seguridad propia del empleado y la de terceras personas que utilizan las instalaciones de esta

Agencia. El abuso de sustancias controladas y alcohol constituye un peligro al bienestar y a la seguridad de los empleados, además, puede causar graves daños al empleado y nuestros usuarios.

ARTÍCULO V. DEFINICIONES

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

1. ***Abandono*** – ausentarse sin causa justificada luego de haberse notificado o iniciado el proceso de toma de muestras de orina para la detección de sustancias controladas.
2. ***Abuso de Alcohol*** – el uso recurrente o dependencia al alcohol que resulta en peligro del bienestar físico, psicológico y social de una persona, o de terceros como consecuencia de dicha dependencia al alcohol.
3. ***Accidente*** – cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función del empleado que ocasiona un daño físico serio a la propiedad de la Autoridad de Transporte Marítimo, de terceros o a una persona.
4. ***Área Sensitiva*** – se entenderá por área sensitiva todos aquellos lugares o sitios en que por la naturaleza de las operaciones podrían estar en peligro o riesgo la seguridad de personas o equipo. Se considerarán, sin limitarse a, como áreas sensitivas las plataformas de muelles de carga o turismo y todas las estructuras de los muelles y áreas circundantes.
5. ***Autoridad*** – se entenderá en este Reglamento como Autoridad de Transporte Marítimo.
6. ***Bebidas Alcohólicas*** – licores y bebidas que contengan alcohol, ya sean producidas por fermentación o destilación, incluyendo vinos, cervezas y sidra.
7. ***Coordinador Programa Libre de Drogas y Alcohol*** – Coordina la ayuda al empleado y el Programa Antidrogas y Alcohol establecido conforme a lo dispuesto en este Reglamento.

Agencia. El abuso de sustancias controladas y alcohol constituye un peligro al bienestar y a la seguridad de los empleados, además, puede causar graves daños al empleado y nuestros usuarios.

ARTÍCULO V. DEFINICIONES

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

1. ***Abandono*** – ausentarse sin causa justificada luego de haberse notificado o iniciado el proceso de toma de muestras de orina para la detección de sustancias controladas.
2. ***Abuso de Alcohol*** – el uso recurrente o dependencia al alcohol que resulta en peligro del bienestar físico, psicológico y social de una persona, o de terceros como consecuencia de dicha dependencia al alcohol.
3. ***Accidente*** – cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función del empleado que ocasiona un daño físico serio a la propiedad de la Autoridad de Transporte Marítimo, de terceros o a una persona.
4. ***Área Sensitiva*** – se entenderá por área sensitiva todos aquellos lugares o sitios en que por la naturaleza de las operaciones podrían estar en peligro o riesgo la seguridad de personas o equipo. Se considerarán, sin limitarse a, como áreas sensitivas las plataformas de muelles de carga o turismo y todas las estructuras de los muelles y áreas circundantes.
5. ***Autoridad*** – se entenderá en este Reglamento como Autoridad de Transporte Marítimo.
6. ***Bebidas Alcohólicas*** – licores y bebidas que contengan alcohol, ya sean producidas por fermentación o destilación, incluyendo vinos, cervezas y sidra.
7. ***Coordinador Programa Libre de Drogas y Alcohol*** – Coordina la ayuda al empleado y el Programa Antidrogas y Alcohol establecido conforme a lo dispuesto en este Reglamento.

8. ***Director*** – Director Ejecutivo de la Autoridad de Transporte Marítimo.

9. ***Droga o Sustancia Controlada*** – toda droga o sustancia comprendida en el Artículo 2202 de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, exceptuando el uso por prescripción médica u otro uso autorizado por ley. Entre estas drogas o sustancias controladas se encuentran, pero no se limita a, marihuana, anfetaminas, opio, cocaína, heroína y fenciclidina (PCP).

10. ***Funcionario o Empleado*** – toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo o jornal, o que preste servicios de carrera o de confianza, a tiempo parcial o completo en la Autoridad.

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

12. ***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.

13. ***Positivo Administrativo*** – ocurre cuando un empleado, candidato a empleo o empleado de reingreso que haya estado fuera de la Autoridad por un período de tiempo prolongado, incurre en una conducta negativa. Una conducta negativa es cuando el empleado o candidato a empleo se niega 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; altere, manipule o trate de adulterar la muestra o el procedimiento de colección, no se reporte al lugar de colección designado en el tiempo indicado, o abandone la escena de un accidente sin una razón válida antes de que se le tomen las pruebas. La negativa verbal o escrita a proporcionar una prueba de aliento o firmar el formulario de prueba requerido por el Departamento de Transportación Federal (DOT) es también considerado una conducta negativa. Los candidatos a empleo o reingreso, en los casos en los cuales el empleado ha estado fuera de la Autoridad por un período de tiempo prolongado, serán descalificados para ocupar el puesto. Los empleados de la Autoridad estarán sujetos a la imposición de medidas disciplinarias, según establece el Artículo XI de este Reglamento.

14. ***Puestos o Cargos Sensitivos*** – aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos, tóxicos, explosivos, inflamables, cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar; transporte 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; manejo y acceso directo de información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública; 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 terceros compañeros de empleo del funcionario o empleado.

15. ***Programa*** – el programa de pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y Alcohol que mediante esta reglamentación se establece conforme a las disposiciones de ley.

16. ***Tratamiento*** – cursar y aprobar satisfactoriamente un tratamiento de desintoxicación en una institución debidamente certificada para estos fines.

ARTÍCULO VI. **NORMAS**

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 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 podrá ser penalizada conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78, (Artículos 13 y 14), Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable.

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 de poder ejecutar de manera segura, confiable y adecuada sus deberes. Ningún empleado en un puesto sensitivo consumirá alcohol mientras realiza funciones sensitivas, tampoco consumirá alcohol cuatro (4) horas antes de comenzar sus funciones y hasta ocho (8) horas luego de estar envuelto en un accidente o hasta que se le realicen las pruebas post accidente, lo que ocurra primero.

3. Está prohibido el consumo de alcohol, a los empleados que realizan funciones en puestos sensitivos o estén en llamada de espera ("on-call") para realizar las mismas. Cuando el empleado en llamada de espera ha consumido alcohol, deberá reconocer el uso del mismo en el momento en que es llamado para realizar sus funciones. Éste

será relevado de sus responsabilidades de llamada de espera y estará sujeto a la imposición de una medida disciplinaria.

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

5. 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 Libre de Drogas ayudará a todo empleado que tenga un problema de uso de sustancias controladas o alcohol para que lo atienda y corrija. Estos empleados recibirán la orientación y el apoyo necesario y se someterán a programas de rehabilitación cuando corresponda.

6. Los supervisores tienen la responsabilidad de traer a la atención 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 o alcohol.

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

8. Cualquier empleado del que se tenga sospecha razonable de estar bajo los efectos de sustancias controladas o 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.

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

10. 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 por ciento o más de alcohol. Si el empleado ocupa una posición sensitiva, será reubicado en un puesto no sensitivo conforme dispone la Legislación Federal, Ley Núm. 78 y el procedimiento establecido en el Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable.

11. La Autoridad enviará a evaluación, rehabilitación y tratamiento a un empleado, si en una prueba para detectar la presencia de alcohol arroja .04 por ciento o más o se niega a someterse a la misma.

12. Todo empleado será responsable de comprender y cumplir con esta política y cada supervisor será responsable de poner en vigor y administrar esta política.

13. Cualquier empleado que incurra en una violación a estas normas será disciplinado, conforme dispone la Legislación Federal, Ley Núm. 78 y el Reglamento de Personal o Convenio Colectivo vigente.

14. La Autoridad ofrecerá seminarios, charlas y material educativo relativo al uso y abuso de sustancias controladas y alcohol, a través del Programa Libre de Drogas.

ARTÍCULO VII. **EXÁMENES A CANDIDATOS A EMPLEO**

Se requiere que todo candidato seleccionado para empleo o reempleo, que cumpla con todos los requisitos para ocupar el puesto y como parte de una evaluación médica, tome un examen para la detección del uso de sustancias controladas y alcohol. Se les 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 al empleado le sea entregado el referido. Si cualquier solicitante rehúsa firmar la hoja de consentimiento y de relevo o someterse al examen, no será considerado para ocupar el puesto.

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

Si el resultado es negativo, el laboratorio así lo notificará al Coordinador del Programa para continuar los procedimientos de evaluación del candidato.

Si el resultado fuese positivo, el laboratorio se comunicará con el candidato 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 al coordinador 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 informado a las autoridades pertinentes.

Ningún candidato a empleo al cual le haya sido denegado empleo en la Autoridad por dar positivo en los análisis de laboratorio requeridos, podrá solicitar empleo dentro de los doce (12) meses siguientes al resultado positivo de dicho examen.

ARTÍCULO VIII. EXÁMENES A EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD

A. Empleados en Puestos Sensitivos

La Autoridad requerirá pruebas al azar 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.

Las pruebas al azar de drogas y alcohol se realizaran mediante un método científico, obteniendo por el sistema computadorizado el total de empleados en puestos sensitivos, con su número de seguro social o el número de empleado. Del total de empleados en puesto sensitivos se utiliza el 50 por ciento en las pruebas de drogas y el 10 por ciento en las pruebas de alcohol.

Estas pruebas serán administradas durante todo el año sin previo aviso. La administración de las pruebas es requisito para ocupar un puesto sensitivo.

Si un empleado que ocupa un puesto sensitivo arroja un resultado positivo a sustancias controladas o alcohol o se niega a someterse a las pruebas (positivo administrativo), estará sujeto a medidas disciplinarias, conforme lo establecido en la Legislación Federal, Ley Núm. 78, Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable. El empleado será reubicado en un puesto no sensitivo y será evaluado por un profesional en sustancias controladas y alcohol. De ser necesario, completará a su costo un programa de rehabilitación, en cualquier institución pública o privada certificada para ello. El empleado estará sujeto a que le sean administradas nuevamente las pruebas antes de poder ocupar su puesto sensitivo.

B. Exámenes como resultado de accidentes

La Autoridad podrá requerir exámenes de orina, aliento, sangre o cualquier otro examen reconocido para la detección del uso de sustancias controladas o alcohol luego de cualquier accidente en el empleo que envuelva lesiones que requieran tratamiento a personas o daños a la propiedad de la Autoridad, o de terceros.

Cualquier supervisor que se encuentre en el lugar del accidente o el supervisor a cargo en el lugar de empleo, tiene la responsabilidad de determinar quiénes son los empleados envueltos en el accidente y quiénes deben ser sometidos a los exámenes. Las pruebas deberán administrarse inmediatamente. Deberán hacer los arreglos con el Coordinador del Programa Libre de Drogas para la coordinación de las pruebas con el laboratorio. Ningún empleado envuelto en un accidente consumirá alcohol al menos ocho (8) horas después del suceso o hasta que se le administren las pruebas post accidente, lo que ocurra primero.

C. Sospecha razonable

La Autoridad requerirá exámenes de orina, aliento, sangre o cualquier otro examen reconocido para la detección de sustancias controladas o 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 razonable.

Salvo en aquellos casos en que por las circunstancias sea imposible requerirlo, la determinación del supervisor será apoyada, por escrito, mediante consulta con otro supervisor. Uno de los supervisores será el Jefe inmediato.

Sospecha razonable significa la convicción moral de que una persona está bajo la influencia, es usuario regular de alcohol o sustancias controladas, independientemente de 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 o 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 o alcohol.

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

a. Un deterioro progresivo inexplicable o variaciones en su trabajo.
b. Bajos niveles de producción o altos niveles de trabajo mal realizados.
c. Ausentismo o tardanzas excesivas o salidas antes de terminar su jornada regular de empleo.
d. No realizar los trabajos a tiempo repetidamente.
e. Comportamiento errático, repetitivo, anormal, así como actos de insubordinación o constantes exabruptos.
f. Negarse repetidamente a seguir instrucciones.
g. Pasar demasiado tiempo fuera de su área de trabajo o de su labor asignada.
h. Lapsos en su poder decisional o de juzgar, o en su poder de discreción.
i. Estar involucrado repetidamente en accidentes del trabajo.

j. Apariencia del empleado, incluyendo dificultad al hablar y olor del aliento.

k. Observación directa del uso o posesión de sustancias controladas o alcohol.

l. Cambios en los estados de ánimo del empleado.

m. Un patrón reiterado de conducta anormal.

Estos síntomas son a manera de guía exclusivamente. No se están excluyendo otros factores que podrían ser considerados. Los empleados pueden exhibir uno o más de los síntomas mencionados y no tener un problema de sustancias controladas o alcohol. El supervisor debe utilizar un buen sentido del juicio al llegar a la conclusión de que existe una sospecha razonable para requerir el examen o evaluación médica de un empleado.

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 sustancias controladas o alcohol. 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 propósito punitivo y tampoco debe ser vista como tal. Cualquiera de los supervisores que haya presenciado la conducta del empleado debe preparar un informe detallado de las observaciones en que se funda la sospecha razonable para requerir el examen a la brevedad posible de observar la conducta. El informe será enviado al Programa Libre de Drogas, a través del Director Ejecutivo Auxiliar al que pertenece el empleado, salvo en aquellos casos en que por las circunstancias sea imposible requerirlo. El Programa Libre de Drogas se encargará de coordinar la administración de las pruebas.

D. Regreso al Servicio Activo

Si un empleado que ocupa un puesto sensitivo arroja un resultado positivo a sustancias controladas y alcohol, no podrá regresar a sus labores hasta que complete un programa de rehabilitación. Luego de terminar el programa se someterá nuevamente a las pruebas, las que deberán dar un resultado negativo para poder regresar a ocupar un puesto sensitivo.

E. Pruebas al Azar

Estas pruebas al azar de drogas y alcohol se administran a los empleados en puestos sensitivos. Estas pruebas se administrarán durante todo el año sin ser anunciadas.

F. Pruebas de Seguimiento

Se le requerirán pruebas de seguimiento para la detección de sustancias controladas o alcohol, a todo empleado 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 doce (12) 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 o alcohol, bajo alguna de las otras circunstancias descritas.

G. 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.

ARTÍCULO IX PROCEDIMIENTO

Los funcionarios y empleados, excepto los que ocupen puestos sensitivos, podrán ser sometidos a una prueba por lo menos una vez al año, pero nunca más de dos (2) veces en un mismo año. Esto puede variar si en una de estas ocasiones se obtiene un resultado positivo debidamente corroborado o cuando las pruebas sean parte del Programa de Ayuda y Consejería al Empleado establecido por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción o en una institución certificada para estos fines para cursar y aprobar satisfactoriamente un tratamiento de desintoxicación.

Los empleados en puestos sensitivos podrán ser sometidos a pruebas al azar, las cuales se administrarán durante todo el año sin previo aviso.

Las muestras no podrán ser sometidas a ningún tipo de pruebas que no sean las necesarias para detectar sustancias controladas o alcohol, según definidas en el Artículo 5 de este Reglamento.

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 efectuarán libres de costo para los funcionarios y empleados.

El empleado deberá firmar una hoja de consentimiento y relevo y la muestra será tomada por un técnico de 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 para entender el documento.

El empleado que rehúse firmar la hoja de consentimiento y relevo, y someterse a examen será considerado como positivo administrativo y estará sujeto a la acción disciplinaria correspondiente, conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78, Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable. 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 laboratorio deberá realizar los exámenes requeridos e informar los resultados certificados directamente al Coordinador del Programa Libre de Drogas 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 por ciento 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 para entrevistar el mismo, luego de lo cual el laboratorio confirmará al Coordinador

del Programa Libre de Drogas y Alcohol. 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.

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 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, solicitándolo al Programa.

Los empleados que resulten positivo administrativo o 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 los gastos de dicho programa privado. 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 se cargará a tiempo compensatorio, de no tenerlo, a la licencia por vacaciones y en última instancia de no tener ninguna de las anteriores, a licencia sin sueldo. La licencia sin sueldo se considerará hasta un término máximo de seis (6) meses. El Coordinador del Programa Libre de Drogas y Alcohol informará cuando el empleado haya completado satisfactoriamente al Programa de Rehabilitación y Tratamiento.

ARTÍCULO X **RESULTADOS DEL EXAMEN Y MANTENIMIENTO DE RÉCORDS**

La Autoridad deberá tomar las precauciones razonables y todas las medidas necesarias para evitar la divulgación de cualquier resultado de los exámenes efectuados a algún empleado o candidato a empleo.

Todos los récords de los exámenes serán mantenidos en estricta confidencialidad en un expediente 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 Libre de Drogas y Alcohol, y otro personal designado por la autoridad nominadora. Cualquier otra persona, incluyendo la familia del empleado o la unión que lo representa, sólo será informada si media consentimiento escrito del empleado.

ARTÍCULO XI **DISCIPLINA**

Se podrán imponer aquellas medidas disciplinarias conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78, Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable, 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 sustancias controladas o alcohol.

b. Todo empleado que utilice, posea, venda, compre, distribuya o transporte sustancias controladas o 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 sustancias controladas o alcohol.

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

e. Todo empleado que se niegue a participar en un plan de rehabilitación y tratamiento, luego de arrojar positivo al uso de sustancias controladas o alcohol.

f. Todo empleado que rehúse cumplir con cualquier disposición de este reglamento.

ARTÍCULO XII **DERECHOS DE LOS PARTICIPANTES**

Se advertirá a cada funcionario o empleado que, de así solicitarlo, se le podrá entregar a un laboratorio de su selección parte de la muestra obtenida siempre que la misma exceda el mínimo necesario para realizar la prueba, a su propio costo.

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

Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el funcionario o empleado concernido tendrá derecho a solicitar una vista administrativa informal para impugnar dicho resultado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

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 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 químicos.

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

Se garantizará el derecho a la intimidad del funcionario o empleado que se someta a la prueba, y no habrá un observador presente mientras se provee la muestra.

ARTÍCULO XIII **SEPARABILIDAD**

Si cualquier Artículo o Inciso de este Reglamento fuere declarado nulo o inconstitucional por un tribunal con competencia, dicha declaración de nulidad no afectará las demás disposiciones del mismo, las cuales permanecerán vigentes.

ARTÍCULO XIV **VIGENCIA Y APROBACIÓN**

Este Reglamento comenzará a regir treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado y deroga cualquier disposición existente sobre esta materia que sea contraria e incompatible con lo aquí establecido.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, a 22 de julio de 2013.

Ing. Fernando E. Fagundo
Secretario de Transportación y
Obras Públicas

Ing. José Cruz Medina
Subsecretario de Transportación y
Obras Públicas