Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico

PUERTO RICO TRADE

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DE ESTADO

Núm. Reglamento **7274**
Fecha Rad: 17 de enero de 2007
Hon. Fernando J. Bonilla
Secretario de Estado
Por:
Secretario Auxiliar de Servicios

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBA PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN CANDIDATOS PRESELECCIONADOS PARA EMPLEO, FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA CCE

INDICE

INTRODUCCIÓN..... 1

Artículo I – Título..... 2

Artículo II – Base Legal..... 2

Artículo III – Aplicabilidad..... 2

Artículo IV – Propósitos..... 2

Artículo V – Declaración de Política Publica..... 3

Artículo VI – Definiciones..... 5

Artículo VI – Objetivos del Programa para la Detección de Sustancias Controladas..... 11

Artículo VIII – Oficial de Enlace..... 12

Artículo IX – Notificación, Orientación y Aplicabilidad del Programa..... 15

Artículo X – Pruebas de Detección de Sustancias Controladas Aspirantes a Empleo Preseleccionados..... 16

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

Artículo XII – Procedimiento a Seguir para la Toma de Muestras y su Evaluación..... 21

Artículo XIII – Programa de Rehabilitación..... 27

Artículo XIV – Aplicación de Medidas Disciplinarias..... 30

Artículo XV – Derechos del Funcionario O Empleado..... 34

Artículo XVI – Sanciones y Penalidades..... 37

Artículo XVII - Procedimiento Administrativo..... 38

Artículo XVIII – Apelación 40

Artículo XIX – Apertura de Expedientes..... 40

Artículo XX – Requisitos Especiales Para Contratos de Seguridad..... 41

Artículo XXI – Uso de los Resultados en Procedimientos, Administrativos, Civiles o Criminales..... 42

Artículo XXII – Derogación..... 42

Artículo XXIII – Cláusula de Separabilidad..... 42

Artículo XXIV – Cláusula de Salvedad..... 43

Artículo XXV – Enmiendas..... 43

Artículo XXVI – Vigencia..... 44

Anejos..... 45-52

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
COMPAÑÍA DE COMERCIO Y EXPORTACION DE PUERTO RICO

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN CANDIDATOS PRESELECCIONADOS PARA EMPLEO, FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA CCE

INTRODUCCIÓN

El interés apremiante de erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas ha hecho necesario que el gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico adopte legislación, programas y medidas encaminadas a conservar y proteger un ambiente de trabajo seguro que propenda el bienestar social y laboral de todos los funcionarios y empleados públicos.

La Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, comprometida con la salud y seguridad de sus empleados establecerá mediante este Reglamento un Programa que servirá de instrumento para detectar, atender y solucionar en lo posible el uso, posesión, y tráfico ilegal de drogas y sustancias controladas entre sus empleados y sus candidatos preseleccionados para empleo. Este Reglamento ha de servir además, para ayudar y orientar aquellos afectados para lograr su rehabilitación y convertirlos en servidores públicos de excelencia.

La División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tiene la responsabilidad de desarrollar y establecer el Programa que se conocerá como Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas. Dicho Programa aplicará a candidatos preseleccionados, funcionarios y empleados de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico. El mismo se desarrollará cónsono con la legislación estatal aplicable a la Compañía y teniendo presente los derechos constitucionales que protegen a los empleados públicos.

ARTÍCULO I. – TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Candidatos Seleccionados para Empleo, Funcionarios y Empleados Públicos de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico".

ARTICULO 11. - BASE LEGAL

Este Reglamento se promulga en virtud de los poderes conferidos por la Ley Núm. 323 del 28 de diciembre de 2003, a la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, y se adopta conforme a la autoridad legal conferida por las disposiciones de la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada conocida como "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público", la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971 según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico" y la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

ARTÍCULO III. - APLICABILIDAD

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios y empleados de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico y a los candidatos a empleo que han sido seleccionados para ocupar un puesto en la Compañía.

ARTÍCULO IV. - PROPÓSITOS

Este Reglamento tiene los siguientes propósitos:

1. Establecer las normas que regirán el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en los candidatos preseleccionados para ocupar un puesto en la Compañía y en los

funcionarios y empleados de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997.

2. De igual forma, definir las responsabilidades de la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales respecto al Programa.

3. Desalentar el uso ilegal de drogas y sustancias controladas entre empleados de la Compañía.

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

5. Promover y mantener un ambiente de trabajo seguro para los empleados.

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

7. Proveer adiestramiento a los Directores, Gerentes, Administradores y Supervisores 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 V. - DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

La Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, en su misión de contribuir a combatir el grave problema del uso ilegal de sustancias controladas en Puerto Rico, declara incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de sus funcionarios y empleados, el uso de sustancias controladas, en o fuera del sitio o lugar de trabajo o en los alrededores del mismo, excepto aquellas que se ingieren por receta médica.

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 perjudiciales a sí mismos y a otros compañeros. Por tanto, la elaboración, distribución, posesión o uso ilegal de drogas están prohibidas en las áreas de empleo de la Compañía.

Es política pública de la Compañía 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.

A esos fines, se entiende prudente y razonable adoptar el presente Reglamento, el cual pretende delinear las circunstancias en las que se permitirá a esta Compañía administrar pruebas para detectar el uso de sustancias controladas entre sus empleados y funcionarios, y establecer los requisitos que al efecto deberán ser observados por la Compañía para su administración. Ha de servir, además, para establecer las garantías mínimas necesarias para proteger la intimidad e integridad personal del funcionario o empleado sujeto a las pruebas, y garantizar al máximo la confiabilidad, precisión y confidencialidad de sus resultados en un contexto de orientación, tratamiento y rehabilitación, encaminado al fiel desempeño de las funciones y deberes del servidor público, conforme a los recursos disponibles en la Compañía.

El Programa para la Detección de Sustancias Controladas que se establece mediante este Reglamento permite: reclutar y mantener en servicio activo a los empleados o funcionarios más aptos y capacitados para desempeñar las funciones y los deberes de sus respectivos puestos; proteger la salud y la seguridad de estos servidores públicos, así como la salud y seguridad de la clientela a la que estos le brindan y ofrecen servicios;

identificar a los empleados con problemas de uso y dependencia a sustancias controladas y facilita su rehabilitación.

Por último, este Reglamento establece cuáles serán las sanciones y penalidades por violaciones al mismo.

ARTÍCULO VI. – DEFINICIONES

Para efectos de este Reglamento, 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 sustancias 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. Compañía - se refiere a la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico.

5. Convenio Colectivo - acuerdo vinculante entre los representantes de los empleados unionados y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales dentro de la empresa, según lo establece la Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945.

6. Candidato preseleccionado - todo candidato que haya sido preseleccionado a ocupar un puesto de la Compañía.

7. Director(a) Ejecutivo(a) - se refiere al (a la) Director(a) Ejecutivo(a) de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico.

8. Delegado - los delegados de la Unión representarán a los empleados de su correspondiente centro de trabajo ante la Gerencia de la Compañía en el proceso de la Administración del Convenio Colectivo. Estos delegados representarán y orientarán a los empleados unionados y velarán porque se cumpla con las disposiciones del Convenio Colectivo.

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

10. Drogas o sustancias controladas - toda droga o sustancia comprendida en las Clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, exceptuando las sustancias controladas que se utilicen por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.

11. Empleado o funcionario - toda persona que preste servicios para la Compañía a cambio de salario, sueldo, jornal, o cualquier tipo de remuneración, y que preste servicios de carrera, de confianza, transitorio, a tiempo completo o parcial o irregulares, según definidos dichos términos en el Reglamento de Personal de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico.

12. 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 utilizando sustancialmente las guías y parámetros establecidos por el Departamento de Salud Federal.

13. Médico Revisor (MRO por sus siglas en inglés) - Médico licenciado y certificado por el Gobierno Federal, quien es responsable de recibir los resultados de laboratorio generados por las pruebas de sustancias controladas de candidatos preseleccionados a empleo, funcionarios y empleados de la Compañía. Será además, el responsable de estudiar y analizar las pruebas producto de un segundo (2do) análisis de corroboración, tomando en consideración los medicamentos que el funcionario o empleado informó que utilizaba, junto con su historial médico y cualquier otra información biomédica relevante. Certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis. Informará al (a la) Director(a) Ejecutivo(a) los resultados de aquellas pruebas que resulten positivas de sustancias controladas utilizadas ilegalmente.

14. Muestra - cantidad representativa del espécimen 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 - empleado, funcionario o candidato a empleo que haya sido preseleccionado para ocupar un puesto en el servicio público, y se niega a someterse a las pruebas necesarias para detectar el uso de drogas y sustancias

controladas sin justificación adecuada, o que se niega a cooperar para que se efectúen, como es, sin excluir otras:

a. El no acudir, sin justificación alguna, al lugar designado para tomar la muestra.

b. Abandonar el lugar de la prueba o laboratorio antes de que se le tome la muestra.

c. Expresión clara de la persona de que se niega a someterse al procedimiento.

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

e. Adulterar la muestra.

f. No asistir a una cita al laboratorio para tomarse la muestra cuando el Oficial de Enlace así se lo haya instruido de acuerdo a lo establecido en la Ley y en este Reglamento.

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 dirigir, coordinar y supervisar la administración del Programa para la Detección de Sustancias Controladas conforme a lo dispuesto por la Ley y por este Reglamento, y para asistir en la coordinación de la ayuda que se le brinde al empleado.

18. División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales - unidad administrativa de la Compañía que, entre otras cosas, es

responsable del reclutamiento de empleados y de la administración de Planes de Clasificación y Retribución.

19. Programa para la Detección de Sustancias Controladas - el que se crea por este Reglamento.

20. Pruebas de seguimiento - se refiere tanto a las pruebas que se hagan a un funcionario o empleado, como parte del plan de orientación, tratamiento y rehabilitación adoptado por la Compañía, como a aquellas pruebas periódicas que se le hagan a un funcionario o empleado durante el año siguiente a ser dado de alta de dicho plan.

21. Puestos sensitivos - de acuerdo a la definición expresada en la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, son 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, cablearía 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.

22. 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.

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

24. Unidad Apropiada - la componen todos los empleados incluidos profesionales de la Compañía, excluidos ejecutivos, administradores, supervisores, empleados confidenciales, auditores, guardianes, empleados íntimamente ligados a la gerencia, empleados que presentan conflictos potenciales de interés con relación a otros empleados dentro de la Unidad Apropiada y toda otra persona con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el estatus de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

25. Unión General de Trabajadores - representante exclusiva de todos los empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropiada, según los certificara la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, para contratar y negociar colectivamente con respecto a salarios, jornada de trabajo y condiciones generales de trabajo.

26. Uso ilegal de sustancias controladas - Se refiere al uso, posesión, manufactura, venta, tráfico o distribución de sustancias controladas que se consideren ilegales bajo la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico o bajo cualquier otra Ley Federal.

ARTÍCULO VII. - OBJETIVOS DEL PROGRAMA PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

Se establece, por este medio, el Programa para la Detección de Sustancias Controladas de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, cuyos objetivos son:

1. Mantener los centros de trabajo seguros y libres de drogas.
2. Identificar aquellos funcionarios y empleados que presenten problemas en el desempeño de sus funciones y deberes debido al uso de sustancias controladas.
3. Referirlos casos a tratamiento y lograr su rehabilitación, en la medida que sea posible, de manera que puedan desempeñar efectivamente sus funciones y deberes en el servicio público, con las excepciones establecidas en la Ley.
4. Educar a funcionarios y empleados en torno a los peligros que entraña el uso ilegal de drogas y sustancias controladas.

5. Proveer adiestramiento a los Supervisores, los Delegados, Comité de Seguridad y Salud que les permita desarrollar las destrezas necesarias para llegar a la convicción razonable de que un empleado o funcionario exhibe un patrón de conducta propio de un usuario de drogas ilegales.

6. Tener el mejor equipo de Trabajadores Técnicos y Profesionales que garanticen un trabajo de la más alta calidad y eficiencia.

7. Orientar y prevenir a los empleados y funcionarios sobre las violaciones de ley y reglamentos; así como los peligros y riesgos a la seguridad de todos los que comparten un lugar de trabajo, ante el uso de sustancias controladas.

8. De igual forma, identificar aquellos aspirantes a empleo en la Compañía que sean usuarios de sustancias controladas ilegalmente, con del propósito de determinar la elegibilidad para ocupar un puesto en el servicio público.

ARTÍCULO VIII. - OFICIAL DE ENLACE

El(La) Director(a) Ejecutivo(a) designará a un empleado gerencial como el Oficial de Enlace, quien coordinará los servicios del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

El Oficial de Enlace estará adscrito a la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y tendrá las siguientes funciones y responsabilidades:

1. Proveer información al personal sobre el Programa de Detección de Sustancias Controladas.

2. Responsable de la administración del Programa para la Detección de Sustancias Controladas de la Compañía, en la selección y envío

periódico a examen de orina de empleados y candidatos preseleccionados a empleo.

3. Coordinar las fechas, horas y lugares en que se administrarán las pruebas de detección con la entidad calificada que sea contratada para esos fines.
4. Recibir los resultados de las pruebas para notificar el resultado a la (al) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, quien procederá a guardarlos en un lugar seguro.

5. Notificar los resultados positivos corroborados por el laboratorio a la (al) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, quien procederá a notificarlo al empleado o funcionario implicado.

6. Coordinar con la (el) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales para iniciar el procedimiento disciplinario establecido por este Reglamento en los casos de empleados o funcionarios que incurran en las faltas establecidas para estos fines. (Ver Anejo 1).

7. Referir a la atención del (de la) Director(a) de Recursos y Relaciones Laborales y recomendar la formulación de las medidas disciplinarias que procedan, de conformidad con lo dispuesto por este Reglamento y el Convenio Colectivo, cuando se trate de empleados o funcionarios que incurran en las faltas adoptadas para estos fines. (Ver Anejo I).

8. La (El) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales lo refiere a la División Legal para efectuar vistas administrativas.

9. Referir funcionarios o empleados detectados para que inicien el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y dar seguimiento a los participantes en dicho programa.

10. Conservar y asegurar la confidencialidad de toda la documentación relacionada tonel Programa de Detección de Sustancias Cotroladas.

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

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

13. Cotejar periódicamente con las entidades contratadas para la rehabilitación asistencia de los empleados o funcionarios referidos y su progreso.

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

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 el (la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales para que refiera a los aspirantes a empleo a la prueba de detección de sustancias controladas en su ausencia.

17. Cualquier otra función que le asigne el Director Ejecutivo.

El Oficial de Enlace podrá extender sus servicios, conforme a los recursos disponibles, para atender otras situaciones que afecten la salud física y mental de los funcionarios y empleados, tales como el abuso del alcohol.

ARTÍCULO IX.- NOTIFICACIÓN, ORIENTACIÓN Y APLICABILIDAD DEL PROGRAMA

La Compañía notificará a todos los funcionarios o empleados sobre la implantación de este Programa y/o sus enmiendas, por lo menos, treinta (30) días antes de su fecha de vigencia, a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997. Se entregará a cada 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 un formulario diseñado como Certificación de Entrega, como evidencia de entrega y recibo, que será archivada en su expediente de personal. De igual manera, se les notificará a los empleados toda enmienda que se realice a este Reglamento.

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

La Compañía proveerá actividades de orientación y capacitación a todos los empleados o funcionarios, 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. Además sobre los riesgos de salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas. Estas orientaciones incluirán la notificación de que en la Compañía estará disponible un plan para el tratamiento y rehabilitación a través del Programa para la Detección de Sustancias Controladas y sobre la importancia y el compromiso de las partes con el tratamiento y la rehabilitación del usuario.

Este Programa será aplicable a todo empleado o funcionario de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico que ocupe un puesto de carrera gerencial, unionado, confianza o que tenga un nombramiento irregular o temporero, según definidos por el Reglamento de Personal y el Convenio Colectivo.

ARTÍCULO X. - PRUEBAS DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS ASPIRANTES A EMPLEO PRESELECCIONADO

Se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas a todos los candidatos que sean preseleccionados para ocupar puestos de carrera, transitorios o de confianza en la Compañía y sus organismos adscritos. Esto como parte de una evaluación médica general, a fin de determinar que estén física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones de dichos puestos.

Las pruebas serán administradas dentro de las veinticuatro (24) horas contadas a partir del recibo de la notificación por el candidato preseleccionado. La negativa de un candidato a someterse a la prueba o un resultado positivo corroborado en la misma, será causa suficiente para denegar el empleo.

Se le notificará a todo aspirante a empleo preseleccionado que será requisito para ingresar a trabajar en la Compañía, y como parte de una evaluación médica general, 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.

El (la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales referirá al Oficial de Enlace el nombre de aquellos candidatos que hayan sido preliminarmente seleccionados, para formar parte de los empleados de la Compañía, independiente del tipo de nombramiento. El Oficial de Enlace les notificará que las pruebas serán sufragadas por la Compañía, que se garantizará su derecho a la intimidad y que tiene derecho a recibir copia del informe que contenga el resultado de la prueba.

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

Cuando el resultado sea positivo el Oficial de Enlace notificará por escrito en sobre sellado confidencial al (a la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales que el aspirante no está apto física y mentalmente para ocupar un puesto en la Compañía.

A partir de este momento, el (la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales procederá a notificar por escrito al aspirante que no ha sido seleccionado. Además, podrá continuar el proceso de evaluación de otros candidatos. Si el resultado corroborado demuestra que ha sido positivo, el aspirante podrá solicitar al Médico Revisor de la Compañía 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 Médico Revisor contratado por la Compañía.

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 Compañía. En tal situación, el Oficial de Enlace procederá como si se tratase del caso de una persona cuya prueba resultó positiva.

ARTÍCULO XI. 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, todo funcionario o empleado de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico podrá ser sometido a una prueba para la detección de sustancias controladas cuando ocurra una de las siguientes circunstancias y de conformidad con los criterios que se establecen a continuación:

1. Empleados que ocupan puestos sensitivos

Se podrán administrar pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas sólo a aquellos funcionarios o empleados que ocupen los puestos o cargos sensitivos especificados en el Artículo VIII 1, de este Reglamento y al Oficial de Enlace. Sin embargo, no se administrarán más de dos (2) pruebas periódicas bajo este inciso a un empleado o funcionario durante un mismo año calendario. 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. Para la administración de dichas pruebas se hará un sorteo para seleccionar el lugar de trabajo donde se realizaran las mismas. El sorteo se podrá realizar un día antes o el mismo día escogido para realizar las pruebas. Los empleadosseleccionados en el sorteo, que no estén presentes el día que se administren las pruebas, quedaran pendientes para ser citados posteriormente en las facilidades de la entidad que se contrate. Las pruebas se podrán realizar en el lugar de trabajo o en las facilidades de la entidad que se contrate.

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, 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 32 horas desde la última observación o percepción de conducta anormal o errática que genera la sospecha razonable individualizada.

Será indispensable que cualquiera de los dos (2) supervisores prepare un expediente confidencial, que permanecerá bajo la custodia del Oficial de Enlace, en el cual se anotará y se hará constar toda

observación o incidente que a los Supervisores le generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo los efectos de sustancias controladas en su lugar de trabajo.

Estos expedientes estarán regidos por las normas de confidencialidad contenidas en el Artículo 19 de la Ley, y de aquellas leyes y reglamentos locales y federales que apliquen. 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. Esta circunstancia también aplicará a los funcionarios y/o empleados que sólo tengan un supervisor asignado.

3. Cuando un accidente en el lugar de trabajo relacionado con sus funciones y durante horas de trabajo, atribuible directamente al funcionario o empleado.

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, el supervisor notificará al Administrador o Director de División o Centro 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 Compañía 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.

6. **Cuando un funcionario o empleado haya dado positivo corroborado a una primera prueba y se requieran pruebas de seguimiento.**

La administración de pruebas para la detección de sustancias controladas en las circunstancias descritas en el Artículo VIII incisos del uno (1) al seis (6) de este Artículo, tendrá prioridad sobre la administración de dichas pruebas a los demás funcionarios o empleados de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico.

Cuando el Oficial de Enlace entienda que procede administrar la prueba para la detección de sustancias controladas, así lo ordenará.

En los casos de empleados o funcionarios unionados, el procedimiento para la administración de pruebas de drogas estará sujeta a

lo dispuesto en este Reglamento o en la Ley, o a lo acordado mediante convenio colectivo vigente, el cual no podrá ser menos restrictivo que la Ley.

ARTÍCULO XII. - PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA TOMA DE MUESTRAS Y SU EVALUACIÓN

a. **Toma y manejo de muestras:**

1. Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas por personal de la entidad cualificada que sea contratada por la Compañía para esos fines.

2. El Oficial de Enlace de la Compañía, sujeto a los criterios y requisitos establecidos en el Artículo IX de este Reglamento, determinará mediante sorteo al azar el personal que será sometido a las pruebas y el orden en que éstas se llevarán a cabo.

3. El Oficial de Enlace estará a cargo de determinar las fechas, horas y lugares para efectuar las pruebas con la entidad cualificada que sea contratada para esos fines.

4. Las muestras de orina obtenidas sólo se utilizarán para detectar la presencia de sustancias controladas incluidas 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". (Ver Anejo IV)

5. Antes de someterse a la prueba, se le 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.

6. Se le advertirá, además, de su derecho a indicar qué medicamentos ha utilizado, lo cual será tomado en cuenta por el Médico Revisor para

determinar si pueden tener algún efecto en el resultado de dicha prueba.

7. Se considerará como tiempo trabajado el que fuere necesario para que el funcionario o empleado provea la muestra para las pruebas de detección de sustancias controladas.

8. Los funcionarios y empleados que soliciten participar o estén participando voluntariamente en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido por la Compañía no tendrán que someterse inicialmente a las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas, pero sí se les requerirá someterse a pruebas de seguimiento como parte de su tratamiento.

   a. **Manejo de los resultados positivos**:

      1. Será considerado un "resultado positivo" la presencia en la muestra de alguna de las sustancias controladas incluidas dentro de 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". (Ver Anejo IV).

      2. Los resultados positivos serán enviados al Médico Revisor contratado por la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico para una evaluación médica de los casos.

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

4. Por otra parte, los resultados negativos serán enviados al Oficial de Enlace, quien archivará los mismos en el expediente correspondiente.

5. En cuanto a los resultados positivos, el Médico Revisor citará al funcionario o empleado para una evaluación médica del caso.

6. Si el funcionario o empleado no asiste a dicha cita, tendrá cinco (5) días laborables para excusarse y coordinar una nueva fecha para la cita. Si el funcionario o empleado no se excusare, se considerará el resultado de la prueba como un positivo corroborado.

7. Si el Médico Revisor corrobora que el empleado o funcionario en efecto tiene un problema de uso de sustancias controladas, procederá a notificar al Oficial de Enlace el resultado positivo corroborado, y éste último citará al funcionario o empleado a una vista administrativa.

c. **Referido a orientación, tratamiento y rehabilitación**:

1) Orientación general sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculado consumo de sustancias controladas y descripción del tipo de conducta observable de un empleado que puede producir el uso de sustancias controladas, a los efectos de configurar una sospecha razonable individualizada.

a. El abuso de sustancias adictivas, tales como el alcohol, cigarrillos y otras drogas ilegales tienen efectos muy negativos en la salud del individuo. Cada variedad de droga tiene su propio conjunto de síntomas, así mismo, quienes las usan tienen ciertos comportamientos que

resultan similares. Por lo general, una persona que está abusando de una droga legal o ilegal tendrá uno o más de los siguientes síntomas y comportamientos:

- Cambios de ánimo e irritabilidad.
- Falta de responsabilidad.
- Cambios en la asistencia al trabajo o los estudios, calidad del trabajo, o nivel de disciplina.
- Declinación de la apariencia personal y la higiene.
- Cambio en las relaciones personales; vinculación con personas reconocidas por su abuso de sustancias controladas.
- Pedidos y préstamos de dinero frecuentes.
- Venta de posesiones personales.
- Robo.
- Comportamientos secretos; visitas frecuentes a lavabos y otros lugares privados.
- Cambios en la forma habitual de vestir uso constante de gafas de sol para ocultar las pupilas dilatadas o reducidas, o uso constante de mangas largas para ocultar marcas de Inyecciones.

b. El abuso de una droga, legal o ilegal, puede tener como resultado una variedad de consecuencias negativas. Desde el punto de vista de la salud, las drogas pueden causar efectos a corto y a largo plazo, entre ellos:

- Alta presión sanguínea.
- Enfermedades cardíacas.
- Paros cardíacos o respiratorios.
- Disminución o pérdida de la motricidad.
- Debilitamiento del sistema inmune.
- Pérdida de la memoria.
- Disminución de la respuesta sexual.
- Muerte.

c. Cada droga, legal o ilegal, tiene su propio conjunto de peligros. Utilizadas en exceso o en combinación con otras drogas, pueden causar daños irreversibles o la muerte. Pero la salud

no es lo único que está en juego. El abuso de drogas puede tener graves consecuencias legales. Quien abusa de las drogas puede ser arrestado, juzgado y sentenciado con penas que van desde la libertad condicional hasta el encarcelamiento. Las penas varían de un caso a otro, pero cualquier experiencia de ese tipo sin duda será embarazosa, costosa e inconveniente.

d. Por sus efectos, el uso de drogas en el centro o área de trabajo se convierte en un asunto sumamente peligroso. Las personas que ofrecen servicios a clientes o ciudadanos y están bajo el efecto de alguna droga pueden tomar decisiones erráticas, ausentarse frecuentemente, no ofrecer el servicio adecuado, no tratar al ciudadano o a sus compañeros como se merecen, e inclusive pueden causarle daño o poner en peligro la vida de sus compañeros y de la ciudadanía en general.

2) Con el propósito de mantener un área libre de drogas y ayudar a aquellos empleados que son víctimas de la adicción se ofrecerán adiestramientos y talleres a aquellos empleados y funcionarios que designe el Director Ejecutivo de la Compañía para que puedan ayudar a identificar a aquellas personas que sean usuarias de drogas en el empleo con la intención de referirlas al programa de ayuda y consejería correspondiente para su rehabilitación.

3) 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 cualquier resultado positivo en 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, de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento y en la Ley.

4) La Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico asegurará a todo funcionario o empleado que seguirá trabajando mientras éste cumpla con las disposiciones del programa de tratamiento y rehabilitación establecido, siempre y cuando el funcionario o empleado no represente un riesgo a la salud y a la seguridad de los demás empleados y visitantes.

5) En aquellos casos en donde la permanencia del funcionario o empleado en el empleo represente un riesgo a su salud o a la seguridad de éste o la de los demás empleados, clientes o beneficiarios de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, así como al público en general, al empleado, de así ser posible, se le ofrecerá un acomodo razonable de acuerdo a sus necesidades y a las necesidades de la Compañía.

6) En aquellas circunstancias en que el funcionario o empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento provisto bajo 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 (si aplica) o a la licencia por vacaciones acumuladas, y en última instancia, se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses.

7) En los casos de reincidencia, la Compañía no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en este Reglamento. Tampoco otorgará los beneficios de tiempo compensatorio, licencia de vacaciones y licencia sin sueldo, ni asumirá los costos de tratamiento y rehabilitación.

ARTÍCULO XIII. - 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 Compañía.

El Oficial de Enlace citará al empleado o funcionario que arroje resultados positivos a su Oficina, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la información corroborada en entrevista con el Médico Revisor. La citación se hará mediante una comunicación que será entregada a la mano al empleado o funcionario implicado y se mantendrá registro de la misma en el expediente del caso.

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; 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 (Ver Anejo I).

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 los trámites necesarios para dar comienzo al tratamiento cuando el empleado o funcionario esté dispuesto a comenzar el proceso de rehabilitación,

y haya firmado el acuerdo de participación, provisto en este Reglamento para estos fines (Ver Anejo III). Si el empleado así lo solicitara, podría estar acompañado por quien éste designe.

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 Compañía 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 Compañía.

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 Compañía 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 la que la Compañía tiene contratada, sujeto a: que se presente evidencia suficiente que acredite que la entidad está cualificada para brindar el tratamiento; que ésta sea comparable con lo que la Compañía requiera; y que el empleado sufrague la totalidad del costo del mismo.

No se tomarán medidas disciplinarias contra los empleados o funcionarios que arrojen un resultado positivo corroborado por primera vez, en sus pruebas de detección de sustancias controladas, siempre que firmen un acuerdo de participación con el Oficial de Enlace, y acepten someterse a tratamiento en cualquier institución pública o privada certificada para ello y culminen el mismo, según se especifica en las Medidas Disciplinarias contenidas en este Reglamento. (Ver NOTAS en Anejo I).

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 de rehabilitación 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 primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste no tenga balance acumulado en dicha licencia, se le cargará al tiempo compensatorio acumulado (si aplica) 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.

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 al momento de su entrevista.

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

Si el Médico Revisor 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 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 informará al empleado o funcionario la determinación y los factores que se tomaron en consideración para la misma.

Si el empleado o funcionario se negase a someterse a tratamiento y a 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.

ARTÍCULO XIV. - APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Cuando se recomiende una medida disciplinaria contra un funcionario o empleado, éste será notificado mediante una comunicación firmada por el (la) Director(a) Ejecutivo(a). La misma le será entregada a la mano por el (la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, en presencia del Oficial de Enlace, y se mantendrá registro de la misma en el expediente del caso. En dicha comunicación se le advertirá al funcionario o empleado que tiene derecho a una vista administrativa. Las medidas disciplinarias a ser aplicadas son las siguientes:

1. Suspensión de Empleo y Sueldo

El (La) Director(a) Ejecutivo(a) podrá suspender de empleo y sueldo a un empleado o funcionario en las siguientes circunstancias, y/o cuando el

empleado incurra en alguna de las faltas descritas en el Anejo I de este Reglamento:

a) Cuando se niegue a someterse a la prueba de detección de sustancias controladas en las circunstancias expresadas en 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 y analizado por el Médico Revisor y el empleado o funcionario se niegue a someterse al programa de rehabilitación, se pondrán en marcha las Medidas Disciplinarias dispuestas en este Reglamento. (Ver Anejo I).

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

d) 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).

e) Cuando el empleado no comparece a las citas, lo que implica abandono o incumplimiento del tratamiento, se pondrán en marcha las Medidas Disciplinarias dispuestas en este Reglamento. (Ver Anejo I).

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

g) Cuando el empleado o funcionario ocupe un puesto clasificado como sensitivo, o sea designado como Oficial de Enlace se pondrán en marcha las Medidas Disciplinarias dispuestas en el Anejo I de este Reglamento.

2. Separación del Servicio

El (La) Director(a) Ejecutivo(a) podrá destituir o separar del servicio permanentemente a un empleado o funcionario del puesto que ocupa en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el empleado o funcionario incurra en tres (3) faltas como las descritas en el Inciso 1. a, b, y e de este Artículo.

b) Cuando el empleado o funcionario incurra en dos (2) faltas como las descritas en el Inciso 1 a, d y f de este Artículo.

c) Cuando el empleado o funcionario incurra en tres (3) faltas aunque distintas como las descritas en el Inciso 1 de este Artículo.

d) Cuando el empleado o funcionario ocupe un puesto dentro del servicio de confianza.

e) Cuando sea convicto por infracción a la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico o bajo cualquier otra Ley Federal.

Cuando se aplique una medida disciplinaria 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 la medida aplicada.

Dicho informe deberá remitirse en sobre sellado y confidencial, al (a la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y al (a la) Director(a) Ejecutivo(a) dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a configurarse la situación que da lugar a la aplicación de la medida disciplinaria.

El (La) Director(a) Ejecutivo(a) enviará una comunicación al empleado o funcionario concernido, (y simultáneamente a la Unión, si empleado o funcionario concernido es unionado), notificándole lo siguiente: de la intención de suspenderle de empleo y sueldo; o separarlo permanentemente del servicio (Destitución); que tiene derecho a ser escuchado en una vista administrativa donde podrá presentar evidencia a su favor e impugnar la evidencia presentada en su contra; y presentar las defensas que le asistan; la fecha, hora y lugar en que se celebrará la vista administrativa ante el Oficial de Enlace y el (la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales; que podrá asistir a la vista acompañado por quien designe, de así requerirlo; en caso de que aplique que tiene el derecho de asistir acompañado del Presidente de la Unión o el Oficial de Servicios que éste designe; y que 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.

La vista se efectuará no más tarde de veinte (20) días contados a partir de la notificación de la medida correctiva, acción disciplinaria, suspensión o destitución.

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

procedimiento establecido en el Reglamento de Personal. Si el empleado o funcionario es unionado se le apercibe de su derecho a apelar la acción tomada ante el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas, conforme establecido en el Convenio Colectivo vigente.

Si por el contrario, del informe resulta que la determinación del (de la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales no respalda la aplicación de la medida disciplinaria recomendada por el Oficial de Enlace, éste último procederá de conformidad con la acción que el (la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales haya recomendado y notificará al empleado el resultado de la vista.

ARTICULO XV. - DERECHOS DEL FUNCIONARIO O EMPLEADO

El Oficial de Enlace tomará 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:

a) La protección de todo formulario, informe, entrevista, expediente, declaración, análisis, etc., que surja como consecuencia del proceso, y esté relacionado con el resultado de las pruebas de detección de sustancias controladas, y los expedientes de incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas.

b) La administración de la prueba conforme a los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de la muestra, científica y legalmente aceptables, protegiendo al máximo la intimidad del aspirante, funcionario o empleado, y no habrá un observador presente en el cubículo sanitario mientas se provee la muestra.

c) Se le garantizará a todo empleado o funcionario que las muestras obtenidas se utilizarán únicamente para detectar la presencia de sustancias controladas.

d) El funcionario o empleado que se someta a la prueba tendrá derecho a: solicitar copia de los resultados de la prueba; obtener copia de toda informa ión, formulario, informe, entrevista o declaración relacionada con el resultado y análisis de la muestra obtenida en dicha prueba y copia de los expedientes de incidentes que generen sospecha de que el empleado o funcionario se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas.

e) La Compañía garantizará al empleado o funcionario que toda la información relacionada a este programa será considerada información confidencia y no será revelada, excepto:1) al propio empleado o funcionario que haya sido sometido a la prueba; 2) la persona designada por éste, por escrito, para recibir dicha información; 3) al Oficial de Enlace designado por el (la) Director(a) Ejecutiva(a) para ese propósito; 4) a los proveedores de tratamientos y servicios de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el empleado o funcionario preste su consentimiento expreso y por escrito, accediendo a que se comparta con éste información requerida, más allá del resultado de la prueba.

f) Todo resultado y análisis deberán ser certificados por la entidad que hace las pruebas y que haya analizado la muestra antes de ser informado a la Compañía.

g) El funcionario o empleado, antes de someterse a la prueba, podrá anotar al dorso de su copia del Formulario de Control y Custodia de Pruebas de Detección y Sustancias Controladas cualquier dato que considere pertinente para la interpretación de los resultados, tal como drogas

recetadas y no recetadas que usa habitualmente y los medicamentos que esté utilizando al momento de la prueba.

h) 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 calificado, quién tomará en cuenta los medicamentos que el empleado o funcionario informó que utiliza y certificará el resultado de acuerdo sus observaciones y análisis.

i) El Médico Revisor auscultará con el empleado o funcionario, o con quién éste designe por escrito, el resultado positivo para obtener mayor información sobre su historial médico.

j) El funcionario o empleado podrá solicitarle al Médico Revisor un re-análisis de la muestra positiva corroborada en un laboratorio de su selección. El re-análisis será efectuado a costo del funcionario o empleado. El laboratorio escogido por éste deberá efectuar la corroboración mediante cromatografía de gas y espectrografía de masa.

k) El funcionario o empleado, podrá solicitar al laboratorio que hizo la prueba original, que se le entregue parte de la muestra a un laboratorio de su selección para que efectúe un análisis independiente de la misma, a su propio costo. El laboratorio seleccionado por el funcionario o empleado deberá efectuar el análisis mediante el mismo método utilizado por el laboratorio que efectúa el análisis para la Compañía.

l) Las pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas se efectuarán libres de costo para los funcionarios y empleados, durante horas laborables y el tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los funcionarios o empleados se considerará como tiempo trabajado.

m) Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el funcionario o empleado concernido tendrá derecho a una vista administrativa para

impugnar dicho resultado y la determinación de sospecha razonable y a presentar prueba a su favor para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

n) Lo empleados o funcionarios a quienes se les requiera viajar al laboratorio se les compensarán mediante reembolso los gastos de dieta y millaje, si alguno, que pudieran aplicar de conformidad con las disposiciones de la reglamentación vigente y el Convenio Colectivo 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 a la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

o) Cualquier otro derecho reconocido en las disposiciones de este Reglamento y de la Ley.

ARTICULO XVI. - SANCIONES Y PENALIDADES

La violación de cualquiera de las disposiciones de este Reglamento conllevará la imposición de sanciones administrativas como: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, destitución o despido. Ello en adición a las penalidades de delito grave que establece el Artículo 20 de la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997 y que exponemos a continuación:

a) Toda persona que a sabiendas y voluntariamente divulgue o haga uso indebido de la información relacionada a los resultados obtenidos en el proceso de la administración de pruebas para detectar el uso de sustancias controladas, según dispone la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, o que violare este Reglamento, incurrirá en delito grave y si fuere convicta, será sancionada por cada violación con pena de reclusión por un término fijo de un año o multa de dos mil dólares ($2,000) o ambas penas a discreción del Tribunal.

b) De mediar circunstancias agravantes, la pena fija establecida podrá ser aumentada hasta un máximo de dos (2) años o hasta cinco mil dólares ($5,000), o ambas penas a discreción del Tribunal.

c) De mediar circunstancias atenuantes, la pena podrá ser reducida hasta un mínimo de seis (6) meses y un día o hasta mil dólares ($1,000) o ambas penas a discreción del Tribunal.

d) Toda persona así convicta quedará inhabilitada para desempeñar cualquier cargo o empleo en la Compañía sujeto a lo dispuesto en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

ARTICULO XVII.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Cuando el Médico Revisor corrobora que un empleado o funcionario en efecto tiene un problema de uso de sustancias controladas, éste procederá a notificar al Oficial de Enlace el resultado positivo corroborado, y éste último citará al funcionario o empleado a una vista administrativa. Esta citación es el inicio del procedimiento administrativo para luego proceder con lo siguiente:

1. El Oficial de Enlace notificará por escrito al funcionario o empleado sobre la fecha, hora y lugar para la celebración de la vista administrativa, así como de su derecho a estar representado por un abogado.

2. Todo funcionario o empleado, según definido en este Reglamento, tendrá la oportunidad de ser oído en una vista administrativa informal, donde exponga su alegato respecto a los resultados de las pruebas o las sanciones disciplinarias propuestas por el (la) Director(a) Ejecutivo(a) conforme a la Ley.

3. En dicha vista administrativa informal, se le garantizará al empleado su derecho a: (a) notificación oportuna de las alegaciones en su

contra; (b) presentar evidencia; (c) una adjudicación imparcial; y (d) que la decisión sea basada en el expediente.

4. La vista se efectuará no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación. También, se apercibirá al funcionario o empleado de su derecho a impugnar en dicha vista el resultado positivo corroborado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

5. En la vista administrativa, el Oficial de Enlace informará al funcionario o empleado lo siguiente:

   a) El resultado positivo corroborado.
   b) Las opciones de tratamiento en instituciones públicas y privadas disponibles.
   c) La responsabilidad e importancia de acogerse a un programa de tratamiento.
   d) Las medidas disciplinarias aplicables a las que el funcionario o empleado se expone por disposición de la Ley, de rehusar tratamiento.
   e) La confidencialidad del proceso de tratamiento y rehabilitación.
   f) El impacto de la condición sobre el empleado y sobre la Compañía.
   g) La posición de la Compañía con respecto a su posible negativa para acogerse al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
   h) El elemento de voluntariedad del proceso de tratamiento y rehabilitación.

ARTICULO XVIII.- APELACIÓN

Si luego de efectuada la vista administrativa, se confirma la medida disciplinaria que se haya tomado, el (la) Director(a) Ejecutivo(a) le notificará por escrito al funcionario o empleado. En dicha notificación se le apercibe al funcionario o empleado de su derecho a apelar la determinación de la Compañía, ante la Junta de Apelaciones de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, conforme al procedimiento establecido en el Reglamento de Personal. Si el empleado o funcionario es unionado se le apercibe de su derecho a apelar la acción tomada ante el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas, conforme establecido en el Convenio Colectivo vigente.

Si por el contrario, del informe del (la) Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales no respalda la aplicación de la medida disciplinaria recomendada por el Oficial de Enlace, éste procederá de conformidad con la acción que aquél haya recomendado y notificará al empleado el resultado de la vista.

ARTICULO XIX.- APERTURA DE EXPEDIENTES

El Oficial de Enlace preparará 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 (a la) Director(a) Ejecutivo(a).

d) a los proveedores de programas de tratamiento y rehabilitación cuando el empleado o funcionario presente 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 la (el) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales enviará una comunicación confidencial designando dos testigos. En la misma se indicará fecha, lugar y hora donde se procederá a destruir los resultados negativos. Participará del proceso y según lo establecido en el Artículo XIV 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 los testigos firmarán un documento donde indiquen fecha, lugar y hora donde se llevó a cabo el procedimiento, además el número de pruebas destruidas, mes y año al que corresponden.

ARTÍCULO XX. - REQUISITOS ESPECIALES PARA CONTRATOS DE SEGURIDAD

Todo contrato suscrito entre la Compañía 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 Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico 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 XXI. - USO DE LOS RESULTADOS EN PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, CIVILES O CRIMINALES

Ningún resultado positivo a pruebas para la detección de sustancias controladas administradas por la Compañía, podrá ser utilizado 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 para obtener el mismo, o cuando se tomen medidas disciplinarias según lo dispuesto en el Artículo XIII de este Reglamento.

ARTÍCULO XXII. - DEROGACIÓN

Cualquier reglamento o parte de un reglamento que sea contraria o esté en conflicto con este Reglamento queda derogada.

ARTÍCULO XXIII. - CLAÚSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo o inciso de este Reglamento fuere declarado nulo por un Tribunal con jurisdicción competente, dicha declaración de nulidad no afectará las demás disposiciones del mismo, las cuales continuarán vigentes.

ARTÍCULO XXIV. - CLAÚSULA DE SALVEDAD

Conforme a la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada cuando en una corporación pública exista una organización sindical que represente a los empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva, debidamente certificadas por la junta local o federal de la Junta de Relaciones del Trabajo, el procedimiento para la administración de pruebas de drogas estará sujeto a lo dispuesto en dicha Ley, o a lo acordado mediante convenio colectivo el cual no será menos restrictivo que el contenido de la Ley. Por tanto, la adopción de este Reglamento por parte de la Compañía se efectúa como mutuo acuerdo entre la gerencia y la Unión General de Trabajadores, en los aspectos relacionados a las Medidas Disciplinarias contenidas en el Anejo I de este reglamento el cual puede ser modificado dentro de un proceso de diálogo entre las partes.

ARTÍCULO XXV. - ENMIENDAS

Este reglamento podrá ser enmendado cuando sea necesario para atemperarlo a la promulgación de nuevas leyes, reglamentos, circulares y órdenes ejecutivas de aplicación general o específica al mismo, o por decisiones e interpretaciones de los tribunales estatales y/o federales. Toda enmienda deberá ser recomendada por el (la) Director(a) Ejecutivo(a) de la Compañía y aprobada por la Junta de Directores. Las mismas estarán sujetas a la aprobación del (de la) Secretario(a) de Justicia, de Conformidad a la Carta Circular 06-01 del Departamento de Justicia.

ARTÍCULO XXVI. - VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Este Reglamento entrará en vigor en el término de 30 días a partir de su radicación en el Departamento de Estado, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la

Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el 12 de enero de 2007.

Ricardo A. Rivera Cardona
Director Ejecutivo/Presidente

Roberto E. López Vizarry
Asesor Legal/Secretario

ANEJO I

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

FALTA	PRIMERA MEDIDA DISCIPLINARIA	SEGUNDA MEDIDA DISCIPLINARIA	TERCERA MEDIDA DISCIPLINARIA
ARROJAR UN RESULTADO POSITIVO CORROBORADO EN UNA PRIMERA PRUEBA Y SE NIEGUE A PARTICIPAR DEL PROGRAMA DE TRATAMIENTO Y REHABILITACION	Suspensión inmediata, sin privarle del sueldo, hasta tanto se realice una Vista con las garantías procesales mínimas		
NEGATIVA A SOMETERSE A LA PRUEBA PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS	Suspensión de empleo y sueldo de una (1) quincena	Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) quincenas	Destitución
NEGATIVA A SOMETERSE AL PROGRAMA DE TRATAMIENTO Y REHABILITACION CUANDO SE LE REQUIERA	Suspensión de empleo y sueldo de una (1) quincena	Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) quincenas	Destitución
DAR POSITIVO CORROBORADO A LAS PRUEBAS DE SEGUIMIENTO LUEGO DE INICIADO EL TRATAMIENTO (EMPLEADO REINCIDENTE)	Suspensión de empleo y sueldo de una (1) quincena	Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) quincenas	Destitución
DAR POSITIVO A LA PRUEBA LUEGO DE FINALIZADO UN PROGRAMA DE REHABILITACIÓN (EMPLEADO REINCIDENTE)	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 dos (2) quincenas	Destitución	
FALTA	**PRIMERA MEDIDA DISCIPLINARIA**	**SEGUNDA MEDIDA DISCIPLINARIA**	**TERCERA MEDIDA DISCIPLINARIA**
INTRODUCCION, POSESION O VENTA DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN LAS FACILIDADES DE LA COMPAÑÍA O FUERA DE ESTA	Destitución		
CUANDO SE OCUPA UN PUESTO SENSITIVO, O LA PERSONA DESIGNADA POR EL DIRECTOR EJECUTIVO PARA ORDENAR LA ADMINISTRACION DE PRUEBAS O SEA LA PERSONA ENLACE Y SE NIEGA A SOMETERSE A LA PRUEBA PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS	Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) quincenas	Destitución	

NOTAS

1. **TODO EMPLEADO O FUNCIONARIO QUE ARROJE RESULTADO POSITIVO A LA PRUEBA DE DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y SE SOMETA A TRATAMIENTO, DEBE FIRMAR ESTIPULACION DE COMPROMISO ANTES DE DAR INICIO AL PROCESO DE TRATAMIENTO Y REHABILITACION.**

2. **SI EL EMPLEADO SE SOMETE Y CULMINA UN TRATAMIENTO NO SERA OBJETO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS, EXCEPTO CUANDO LUEGO DE FINALIZADO UN PROGRAMA DE REHABILITACIÓN, CONTINUE USANDO ILEGALMENTE SUSTANCIAS CONTROLADAS, CONFORME A RESULTADOS POSITIVOS CORROBORADOS EN PRUEBAS DE SEGUIMIENTO.**

3. **TODO EMPLEADO QUE SE SOMETA A TRATAMIENTO O CULMINE EL PERIODO IMPUESTO EN UNA MEDIDA DISCIPLINARIA, SERA SOMETIDO A PRUEBAS ADICIONALES COMO PARTE DEL PLAN DE TRATAMIENTO Y REHABILITACION, ANTES DE COMENZAR A TRABAJAR.**

4. **INCURRIR EN TRES FALTAS DE LAS AQUÍ EXPUESTAS, AUNQUE DISTINTAS, CONSTITUIRA DESTITUCION.**

5. **EN TODOS LOS CASOS EN QUE SE DISPONGA TOMAR MEDIDAS CORRECTIVAS, ACCIONES DISCIPLINARIAS, SUSPENCIONES, DESTITUCIONES O DESPIDOS SE DEBERA CUMPLIR CON LAS GARANTIAS PROCESALES MINIMAS DE NOTIFICACION Y VISTA, EN DONDE EL EMPLEADO O FUNCIONARIO TENGA LA OPORTUNIDAD DE: SER ESCUCHADO, PUEDA PRESENTAR EVIDENCIA A SU FAVOR; E IMPUGNAR LA EVIDENCIA PRESENTADA EN SU CONTRA; Y DONDE PUEDA PRESENTAR LAS DEFENSAS QUE SE LE ASISTAN.**

ANEJO II

PUESTOS SENSITIVOS

DE CONFIANZA	GERENCIALES	UNIONADOS
Asistente Administrativo Confidencial	Abogado(a)	Analista de Financiamiento
Asistente Administrativo Ejecutivo	Administrador(a) de Bienes Raíces	Analista de Financiamiento Senior
Asistente Legal	Analista de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	Analista de Presupuesto
Auditor(a) Interno(a)	Analista de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Senior	Asistente de Contabilidad
Ayudante Ejecutivo	Asistente Administrativo Senior	Contador(a)
Ayudante Ejecutivo Senior	Auditor(a)	Encargado(a) de Almacén
Chofer	Auditor(a) Senior	Encargado(a) de Propiedad
Contralor(a)	Auxiliar de Control de Inventario	Especialista en Escuela Empresarial
Director(a) de Asesoría Legal	Coordinador(a) de Conservación	Especialista en Escuela Empresarial Senior
Director(a) de Centro de Desarrollo de Negocios	Coordinador(a) de Sistemas de Inventario	Especialista en Redacción y Publicaciones
Director(a) de División	Economista Internacional	Especialista en Tecnología e Informática
Director(a) de Comunicaciones y Prensa	Especialista en Base de Datos	Estadístico
Subdirector(a) Ejecutivo(a)	Especialista en Comercio Internacional	Mensajero(a) Conductor(a)
	Especialista de Desarrollo Empresarial	Oficinista de Inventario Mecanizado
	Especialista de Desarrollo Empresarial Senior	Oficial de Compras
	Especialista de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	Recaudador(a)
	Especialista de Redes	Recepcionista
	Gerente de Zona Libre	Recopilador(a) de Datos
	Gerente de Bienes Raíces	Técnico de Conservación y Refrigeración
	Gerente de Bienes Raíces Senior	Técnico de Reparación y Conservación
	Gerente de Conservación y Desarrollo	Técnico de Reparación y Conservación Senior
	Gerente de Contabilidad y Finanzas	Técnico de Servicios al Usuario
	Gerente de Desarrollo y Apoyo Empresarial	Trabajador(a) de Mantenimiento

DE CONFIANZA	GERENCIALES	UNIONADOS
	Gerente de Escuela Empresarial	
	Gerente de Investigación de Mercados y Economía	
	Gerente de Investigación de Mercados y Economía Senior	
	Gerente de Operaciones	
	Gerente de Programas	
	Gerente de Promoción de Servicios	
	Gerente de Servicios Generales	
	Gerente de Sistemas de Información	
	Oficial de Comunicaciones y Prensa	
	Oficial de Comunicaciones y Prensa Senior	
	Oficial Ejecutivo	
	Oficial de la Escuela Empresarial	
	Oficial de Nómina	
	Oficial de Permisología	
	Especialista de Promoción y Servicios	
	Oficial de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	
	Supervisor(a) de Cuentas por Cobrar	
	Supervisor(a) de Servicios Auxiliares	
	Supervisor(a) de Mantenimiento y Conservación	

NOTA:

LOS PUESTOS PERTENECIENTES A LA UNIDAD APROPIADA CONSIDERADOS COMO SENSITIVOS, SERÁN ACORDADOS Y ESTIPULADOS CON LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, ANTES DE REALIZARLE LAS PRUEBAS DE DOPAJE.

ANEJO III

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
COMPAÑÍA DE COMERCIO Y EXPORTACION DE PUERTO RICO

ACUERDO DE PARTICIPACION

COMPARECEN

DE UNA PARTE: La Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, en adelante denominada "La Compañía", representada en este acto por_____.

DE LA OTRA PARTE: _____,
El (La) Empleado(a) de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, en adelante denominado "El Empleado".

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

1. El empleado _____ ocupa el puesto clasificado como _____.

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 Compañía tiene contratadas, sujeto a que: se presente evidencia suficiente que acredite que la entidad está cualificada para brindar el tratamiento; que el tratamiento sea comparable con lo que la Compañía requiera; y que el empleado sufrague la cantidad del costo del mismo, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de salud. La Compañía, a través del Oficial de Enlace, tendrá acceso a la información relativa a la asistencia, progreso y resultados del tratamiento del empleado.

4. En aquellas circunstancias en que el empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento podrá hacer uso de las licencias, según dispuesto en el Reglamento para la Detección de Sustancias Controladas y en el Convenio Colectivo vigente.

5. El empleado al que se le han aplicado medidas disciplinarias relacionadas con las pruebas para la detección de sustancias controladas, autorizará al Oficial de Enlace a que mensualmente éste pueda obtener información sobre su condición física, mental y emocional, con su médico privado y con la institución pública o privada que haya seleccionado para su tratamiento y rehabilitación.

6. Mientras el empleado esté recibiendo tratamiento, mensualmente someterá al Oficial de Enlace informes de progreso, 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 al Oficial de Enlace 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 éste 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 disciplinarias, según lo dispuesto en las Medidas Disciplinarias del Reglamento del Programa de Detección de Sustancias Controladas de la Compañía.

11. El personal de la institución contratada para el tratamiento y rehabilitación 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 corroborado, se concluye que el empleado está inhabilitado para el servicio público y podrá ser destituido del puesto que ocupa, sujeto a las disposiciones del Reglamento del Programa de Detección de Sustancias Controladas de la Compañía.

13. Todo empleado que se someta a tratamiento o culmine el periodo impuesto en una medida disciplinaria, será sometido nuevamente a la prueba antes de comenzar a trabajar. De arrojar un resultado positivo corroborado, se le aplicará la medida disciplinaria correspondiente a esa falta, según establecido en el Reglamento del Programa de Detección de Sustancias Controladas de la Compañía.

14. La Compañía asegurará a todo empleado, mientras éste cumpla con el tratamiento y la rehabilitación dispuestos, que seguirá trabajando, de modo tal que no represente riesgo alguno a la salud y seguridad pública.

15. El empleado afirma haber leído este Acuerdo de Participación, el cual contiene los acuerdos y estipulaciones de participación que suscribe con la Compañía, por lo que ratifica dichos acuerdos en todas sus partes.

En San Juan Puerto Rico, a_____de_____de _____.

_____ _____
POR LA COMPAÑÍA EMPLEADO

NOTA

EN CASO DE QUE EL EMPLEADO NO FIRME ESTE ACUERDO DE PARTICIPACIÓN, NO TENDRÁ DERECHO A RECIBIR LOS SERVICIOS DE TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN, NI AL USO DE LAS LICENCIAS SEÑALADAS EN ESTE DOCUMENTO. POR TANTO, PROCEDERÁN LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS DISPUESTAS EN EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS.

ANEJO IV

LISTA DE SUSTANCIAS CONTROLADAS QUE SE BUSCA DETECTAR CON LAS PRUEBAS A REALIZARSE, CONFORME AL ARTÍCULO 202 DE LA LEY NÚM. 4 DEL 23 DE JUNIO DE 1971, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO "LEY DE SUSTANCIAS CONTROLADAS DE PUERTO RICO".

CLASIFICACIÓN I

(A)

1. Acetilmetadol
2. Alilprodina
3. Alfacetilmetadol
4. Alfameprodina
5. Alfametadol
6. Bencetidina
7. Betacedilmetadol
8. Betameprodina
9. Betametadol
10. Betaprodina
11. Ctonitaceno
12. Dextromoramida
13. Dextrorfzn
14. Diampromida
15. Dietiltiambuteno
16. Dimenoxadol
17. Dimepheptanol
18. Dimetiltiambuteno
19. Butirato de dioxafetil
20. Dipipanona
21. Etilmetiltiambuteno
22. Etonitaceno
23. Etoxeredina
24. Furetidina
25. Hidroxipetidina
26. Ketobemidona
27. Levomoramida
28. Levofenacilmorfán
29. Morferidina
30. Noracimetadol
31. Norlevorfanol
32. Normetadona
33. Norpipanona
34. Fenadoxona
35. Fenanpromida
36. Fenomorfán
37. Fenoperidina
38. Piritramida
39. Proheptacina
40. Properidina
41. Racemoramida
42. Trimeperidina

(B)

1. Acetirfina
2. Acetildihidrocodeina
3. Bencilmorfina
4. Metilbromuro de codeína
5. Codeína-N-Oxido
6. Ciprenorfina
7. Desomorfina
8. Dihidromorfina
9. Etorfina
10. Heroína
11. Hidromorfinol
12. Metildesomorfina
13. Metildihidromorfina
14. Metilbromuro de morfina
15. Metilsulfonato de morfina
16. Morfina-N-Oxido
17. Mirofina
18. Nicocodeína
19. Nicomorfina
20. Normorfina
21. Folcodina
22. Tebacón

(C)

1. 3, 4-metilenodioxi anfetamina
2. 5.-metoxi-3, 4-metilenodioxi anfetamina
3. 3, 4, 5- trimetoxi anfetamina
4. Bufotenino
5. Dietiltriptamina

6. Dimetiltriptamina
7. 4-metil-2, 5-dimetoxianfetamina
8. Ibogaina
9. Dietilamida de ácido lisérgico
10. Marihuana
11. Mescalina
12. Peyote
13. N-Etil-3-piperidil bencilato
14. N-Metil-3-piperidil bencilato
15. Psilocibina
16. Psilocina
17. Tetrahidrocanabinol

CLASIFICACIÓN II

1. Alfaprodina
2. Anlleridina
3. Bezitramida
4. Dihidroc odelna
5. Dtfenoxilato
6. Fentanyl
7. Isometadona
8. Levometorfán
9. Levorfanol
10. Metazocina
11. Metadona
12. Metadona-Intermedio, 4-cieno-2dimetilamino-4, 4-difenilbutano
13. Moramida-intermedia, 2-metil-3-morfolino-1, 1-difenilpropanocarboxílico ácido
14. Petidina
15. Petidina-Intermedia-A, 4-ciano-1 metal-4-fenilpiperidina
16. Petidina-Intermedia-B-, etil-4-Fenilpiperidina-4carboxilico
17. Petidina-Intermedia-C, 1-metil-4-Fenilpiperidina-4-ácido carboxílico
18. Fenazocina
19. Piminodina
20. Racemetorfán
21. Racemorfán