Estado Libre Asociado de Puerto Rico

CORPORACIÓN PÚBLICA PARA LA SUPERVISIÓN Y SEGURO DE COOPERATIVAS DE PUERTO RICO (COSSEC)

DEPARTAMENTO DE ESTADO

Número: **7728**
Fecha: **26 de agosto de 2009**
Aprobado: **Hon. Kenneth D. McClintock**
Secretario de Estado

Por: Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar de Servicios

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA CORPORACIÓN PÚBLICA PARA LA SUPERVISIÓN Y SEGURO DE COOPERATIVAS DE PUERTO RICO

ÍNDICE

	PÁGINA
Articulo 1. Título	4
Artículo 2. Base Legal	4
Artículo 3. Aplicabilidad	4
Artículo 4. Propósito	4-5
Artículo 5. Política Pública	5-6
Artículo 6. Definiciones	7-12
Artículo 7. Objetivo del Programa	12
Artículo 8. Oficial de Enlace	12-13
Artículo 9. Candidatos a Empleo	13-14
Artículo 10. Administración de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Funcionarios o Empleados	14-17
Artículo 11. Procedimiento a Seguir para la Toma de Muestras y su Evaluación	17-28
Artículo 12. Medidas Correctivas y Disciplinarias	28
Artículo 13. Conducta que Conlleva la Suspensión de Empleo y Sueldo	28-29
Artículo 14. Despido o Destitución	30-32
Artículo 15. Derechos del Funcionario o Empleado	32-33

Artículo 16. Disposiciones Generales 34

Artículo 17. Proceso Administrativo 34

Artículo 18. Confidencialidad 35-36

Artículo 19. Apelación 36

Artículo 20. Sanciones y Penalidades 36

Artículo 21. Derogación 37

Artículo 22. Separabilidad 37

Artículo 23. Vigencia y Aprobación 37

Artículo 1. Título

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico", en adelante "Corporación" o "COSSEC".

Artículo 2. Base Legal

Este Reglamento se adopta conforme a la autoridad legal conferida por la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada, conocida como la "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público".

Artículo 3. Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios, empleados y candidatos a empleo de COSSEC, según se dispone más adelante.

Artículo 4. Propósito

El propósito de este Reglamento consiste en establecer las normas que regirán el programa de pruebas para la detección de sustancias controladas en funcionarios, empleados y candidatos a empleo, pre-seleccionados por COSSEC

conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.

Artículo 5. Política Pública

COSSEC, 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 prescripción médica.

A esos fines, se entiende prudente y razonable adoptar el presente Reglamento, el cual pretende delinear las circunstancias en las que se permitirá a COSSEC administrar pruebas para detectar el uso de sustancias controladas entre sus empleados, funcionarios y candidatos a empleo y prescribir los requisitos que al efecto deberán ser observados por la Corporación 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 de la Corporación. Por

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

Es importante señalar que la Ley de Sustancias Controladas, Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, establece sanciones y penalidades a cualquier persona que a sabiendas o intencionalmente: (a) fabrique, distribuya, dispense, transporte u oculte, o posea con la intención de fabricar, distribuir, dispensar, transportar u ocultar una sustancia controlada; o (b) produzca, distribuya o dispense, transporte u oculte, o posea con la intención de distribuir o dispensar, trasportar u ocultar una sustancia falsificada. Dichas sanciones y penalidades incluye: (a) pena de reclusión por un término fijo de hasta treinta (30) años; y (b) a discreción del tribunal, penas de multa que pueden ascender hasta treinta mil (30,000) dólares.

De igual forma la Ley de Sustancias Controladas Federal, Pub. L. 91-513, Oct. 27, 1970, establece sanciones y penalidades a cualquier persona que a sabiendas o intencionalmente: (a) fabrique, distribuya, dispense, transporte u oculte, o posea con la intención de fabricar, distribuir, dispensar, transportar u ocultar una sustancia controlada; o (b) produzca, distribuya o dispense, transporte u oculte, o posea con la intención de distribuir o dispensar, transportar u ocultar una sustancia falsificada. Dichas sanciones y penalidades incluyen: (a) pena de reclusión de cinco (5) a cuarenta (40) años; y (b) pena de multa entre dos millones (2, 000,000) y veinte millones (20, 000,000) de dólares.

Artículo 6. Definiciones

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

a) *Accidente* – cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función del empleado que afecte o ponga en riesgo la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona natural o jurídica;

b) *Corporación* – Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico, COSSEC;

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

Naturales y Ambientales, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción y el Colegio Universitario de Justicia Criminal, según enmendada en su artículo (4), por la Ley Núm.143 de 4 octubre de 2007. De acuerdo a esta definición, COSSEC no representa una Agencia de Seguridad;

d) *Droga o Sustancias Controladas* – toda droga o sustancia comprendida en las Clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico", exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley;

e) *Oficial de Enlace* – la persona calificada designada por el Presidente Ejecutivo de COSSEC, para que asista en la coordinación de la ayuda al empleado y del Programa establecido por la Corporación conforme a lo dispuesto en la Ley;

f) *Funcionario o Empleado* – toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, o que preste servicios de carrera o de confianza, a tiempo parcial o irregular en la Rama Ejecutiva, pero disponiéndose que este término sólo incluirá a personas naturales que sean parte en o rindan servicios bajo un contrato con la Corporación cuando dicho contrato expresamente disponga que tales personas estarán cobijadas por el programa de Pruebas para la Detección

de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados Públicos de la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico;

g) *Laboratorios* – cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forénsicos 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 National Institute of Drug Abuse (NIDA);

h) *Ley* – 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";

i) *Médico Revisor Oficial (MR)* – médico licenciado y contratado por la Corporación, responsable de recibir los resultados positivos corroborados del laboratorio generados por el Programa de Detección de Sustancias Controladas, que debe tener los conocimientos de los desórdenes ocasionados por el abuso de drogas, y que haya recibido adiestramiento médico para interpretar y evaluar los resultados positivos tomando en cuenta el historial médico de la persona y cualquier otra información pertinente desde el punto de vista médico;

j) *Muestra* – se refiere a la muestra de orina, sangre, o cualquier otra sustancia del cuerpo que suple el funcionario o empleado para ser

sometida a análisis, que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Registro Federal para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal y la reglamentación del Departamento de Salud de Puerto Rico;

k) *Negativa Injustificada* – constituirá la negativa a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o cooperar para que se efectúen, como lo es, sin excluir otras: no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación; abandonar el lugar donde se toma la muestra; la negativa de la persona expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que pueda producir la muestra adecuada o cuando se altere la misma; o 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;

l) *Programa* – el Programa para la Detección de Sustancias Controladas que mediante esta reglamentación es establecido conforme a las disposiciones de la Ley;

m) *Prueba 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 Corporación, como aquellas pruebas

periódicas que se le hagan a un funcionario o empleado durante el año siguiente a ser dado de alta de dicho plan;

n) *Puestos o Cargos Sensitivos* – en el caso particular de la Corporación, específicamente se establece que los únicos puestos o cargos sensitivos para propósito de este Reglamento, son:

- Empleado o funcionario designado Oficial de Enlace
- Conductor Confidencial
- Mensajero Conductor
- Funcionarios y empleados autorizados a manejar vehículos oficiales
- Agente Recaudador y Receptor de Valores
- Contador

o) *Presidente Ejecutivo* – se refiere a la autoridad nominadora conocida como el Presidente Ejecutivo de la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico, COSSEC;

p) *Sospecha Razonable Individualizada* – la creencia razonable de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente de que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como: (a) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas; (b) síntomas físicos que adviertan

estar bajo la influencia de una sustancia controlada; (c) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.

Artículo 7. Objetivo del Programa

El objetivo principal del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas es mantener un centro de trabajo seguro y libre de drogas, mediante la identificación de aquellos funcionarios y empleados de COSSEC que presenten problemas debido al uso de sustancias controladas y lograr su rehabilitación, en la medida que sea posible, de manera que puedan desempeñar sus funciones y deberes en el servicio público.

Artículo 8. Oficial de Enlace

El Presidente Ejecutivo de COSSEC designará un Oficial de Enlace, quien coordinará todos los servicios del programa de pruebas para la detección de sustancias controladas.

a) El Oficial de Enlace estará adscrito a la Oficina de Recursos Humanos.
b) El Oficial de Enlace tendrá las siguientes funciones:
    i. proveer información al personal sobre el programa de pruebas para la detección de sustancias controladas;
    ii. determinar las fechas, horas y lugares de las pruebas con la entidad calificada que sea contratada para esos fines;

iii. recibir los resultados de las pruebas;

iv. notificar los resultados positivos corroborados de las pruebas;

v. efectuar vistas administrativas;

vi. referir funcionarios o empleados al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación, y dar seguimiento a los participantes en dicho programa;

vii. recomendar al Presidente Ejecutivo las medidas disciplinarias que procedan;

viii. conservar y asegurar la confidencialidad de toda la documentación relacionada con el programa de detección de sustancias controladas;

ix. cualquier otra función que le asigne el Presidente Ejecutivo.

c) 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 9. Candidatos a Empleo

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 COSSEC y sus organismos adscritos, 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 negatividad de un candidato a someterse a la prueba o un resultado positivo corroborado en la misma, será causa suficiente para denegar el empleo.

Artículo 10. Administración de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Funcionarios o Empleados

a) 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 6(n) 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, excepto por lo dispuesto en el apartado (b) de este artículo.

b) Todo funcionario o empleado de la Corporación podrá ser sometido a una prueba para la detección de sustancias controladas cuando ocurra una de las siguientes circunstancias:

i. Un accidente en el trabajo relacionado con sus funciones y durante horas de trabajo, atribuible directamente al funcionario o empleado.

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

ii. Sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores del funcionario o empleado, uno (1) de los cuales deberá ser su supervisor directo.

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

   Cualesquiera de los dos (2) supervisores deberá llevar un expediente que permanecerá bajo la custodia del Oficial de Enlace, o en su defecto, en la oficina del Presidente Ejecutivo, en el cual se anotarán todos los incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra

desempeñando sus funciones o deberes bajo los efectos de sustancias controladas. Estos expedientes estarán regidos por las normas de confidencialidad contenidas en el Artículo 19 de la Ley, y aquellas leyes y reglamentos locales y federales que apliquen.

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

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

iii. El funcionario o empleado haya dado positivo corroborado a una primera prueba y se requieran pruebas adicionales de seguimiento.

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

c) La administración de pruebas para la detección de sustancias controladas en las circunstancias descritas en el inciso (b) de este artículo tendrá prioridad sobre la administración de dichas pruebas a los demás funcionarios y empleados de la Corporación.

Artículo 11. Procedimiento a Seguir para la Toma de Muestras y su Evaluación

a) Toma y manejo de muestras.

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

ii. El Oficial de Enlace de la Corporación, sujeto a los criterios y requisitos establecidos en el Artículo 10 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. Asimismo, estará a cargo de determinar las fechas, horas y lugares para efectuar las pruebas con la entidad cualificada que sea contratada para esos fines.

iii. Las pruebas se administrarán conforme a los métodos analíticos científicamente aceptables, y se preservará la cadena de custodia de

las muestras tomadas de manera que se garantice al máximo la intimidad del funcionario o empleado y la certeza de los resultados.

iv. En aquellas instancias en las cuales los funcionarios o empleados sean trasladados o enviados a un laboratorio debidamente certificado para la toma de muestra y análisis de pruebas para la detección de sustancias controladas, dicho laboratorio certificará a la Corporación que la toma, manejo y análisis de muestra se realizó conforme a los métodos analíticos científicamente aceptables, según dispuestos por la agencias locales y federales, y que en todo momento se preservó la cadena de custodia de las muestras tomadas.

v. 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. (Se incluye una lista de dichas sustancias en el Anejo I de este Reglamento). A los candidatos a empleo y empleados de la Corporación se les realizará el Panel 4 para la detección de sustancias de anfetaminas, marihuana, cocaína y opiáceos.

vi. Las muestras que den un resultado positivo en el primer análisis serán sometidas a un segundo análisis de corroboración utilizando el método de cromatografía de gas acoplada a un espectrómetro de masa (GC/MS). Todo resultado positivo corroborado será revisado y

certificado por el Médico Revisor Oficial contratado por la Corporación.

vii. Antes de someterse a la prueba, se le advertirá por escrito al funcionario o empleado 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. Se le advertirá, además, de su derecho a indicar cuáles medicamentos ha utilizado, lo cual será tomado en consideración por el Médico Revisor Oficial para determinar si pueden tener algún efecto en el resultado de dicha prueba.

viii. Se garantizará el derecho a la intimidad del funcionario o empleado que se someta a la prueba, y no habrá un observador presente en el cubículo sanitario mientras se provee la muestra. Se le advertirá, además, que tendrá derecho a obtener copia de los resultados de la prueba de detección de sustancias controladas; a impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a las pruebas, de ser ese el caso; a impugnar resultados positivos corroborados en una vista administrativa; y a presentar prueba demostrativa de que no ha utilizado ilegalmente sustancias controladas.

ix. Las pruebas se efectuarán libres de costo para los funcionarios y empleados, y durante horas laborables. 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.

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

b) Manejo de los resultados positivos

i. 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. (Ver Anejo I para verificar las sustancias).

ii. Los resultados positivos serán enviados al Médico Revisor Oficial contratado por la Corporación para una evaluación médica de los casos. Por otra parte, los resultados negativos serán enviados al Oficial de Enlace, quien archivará los mismos en el expediente correspondiente.

iii. En cuanto a los resultados positivos, el Médico Revisor Oficial citará al funcionario o empleado para una evaluación médica del caso. 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. Si el Médico Revisor Oficial 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 citará al funcionario o empleado a una vista administrativa.

iv. El funcionario o empleado tiene derecho a ser notificado por escrito sobre la fecha, hora y lugar para la celebración de la vista administrativa, así como a estar representado por un abogado. La misma 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.

v. 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 orientación, tratamiento y rehabilitación.

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 ayuda.

f. El impacto de la condición sobre el empleado y sobre la corporación.

g. La posición de COSSEC 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.

c) Referido a orientación, tratamiento y rehabilitación

i. A continuación se ofrece una orientación general sobre los riegos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas y una 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 uso de drogas ilegales y abuso de sustancias adictivas, tales como el alcohol y el tabaco, 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 servicios sanitarios y otros lugares privados.
- Cambios en el vestido habitual; uso constante de lentes 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 de corto y largo plazo, entre ellos:
    - Alta presión sanguínea.
    - Enfermedades cardíacas.
    - Paros cardíacos o respiratorios.
    - Disminución o pérdida en la capacidad de movimiento.
    - 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 este 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.

ii. 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 la Corporación, para que puedan

ayudar a identificar 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.

iii. Aquel funcionario o empleado cuya prueba de drogas arroje un resultado positivo corroborado, deberá participar de los servicios de orientación, tratamiento y/o rehabilitación provistos por el Programa de Ayuda al Empleado de COSSEC y/o el Estado. El Oficial de Enlace será la persona responsable de hacer el referido. El funcionario o empleado podrá optar por someterse a dicho programa o algún otro programa de tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada, certificada para ello. En el caso de optar por ésta última, el funcionario o empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud. Se podrá someter periódicamente a dicho funcionario o empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación, así como a pruebas periódicas durante el año siguiente a ser dado de alta.

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

v. La Corporación 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 pública.

vi. 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, de los demás empleados, clientes o beneficiarios de la Corporación así como al público en general, se le ofrecerá al empleado, de así ser posible, un acomodo razonable de acuerdo a sus necesidades y a las necesidades de la Corporación.

vii. 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 a tiempo compensatorio 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.

Artículo 12. Medidas Correctivas y Disciplinarias

Las medidas disciplinarias a imponerse bajo este Reglamento y bajo la Ley, cuando procedan, podrán incluir la amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo por tiempo determinado, suspensión de empleo y sueldo por tiempo determinado, presentación de cargos administrativos y destitución. Cuando se recomiende una medida disciplinaria contra un funcionario o empleado, éste será notificado por escrito y se le advertirá de su derecho a una vista administrativa.

Artículo 13. Conducta que Conlleva la Suspensión de Empleo y Sueldo

1. Conllevará la suspensión de empleo de un funcionario o empleado la siguiente conducta:
   a) negarse injustificadamente a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas a pesar de habérsele requerido;

b) negarse a participar en el programa de tratamiento y rehabilitación ordenado por el Oficial de Enlace al corroborarse un resultado positivo;

c) negarse a someterse a las pruebas para detectar sustancias controladas requeridas como parte de su tratamiento;

d) abandonar el programa de tratamiento ordenado por el Oficial de Enlace, cuando este hecho le sea notificado al Oficial de Enlace por un representante oficial de dicho programa de tratamiento;

e) arrojar un primer resultado positivo en una prueba para la detección de sustancias controladas;

f) adulterar la muestra.

2. No se le suspenderá de sueldo o remuneración a un funcionario o empleado que incurra en una de las conductas descritas en el inciso 1, hasta tanto no se realice una vista administrativa con las garantías procesales mínimas dispuesta en este Reglamento y la Ley.
3. Si luego de la celebración de vista administrativa, se mantiene la determinación original, adversa al funcionario o empleado, la Corporación procederá a referir al mismo al plan de orientación, tratamiento y rehabilitación adoptado.

Artículo 14. Despido o Destitución

Se destituirá o despedirá a un funcionario o empleado del puesto que ocupa en las siguientes circunstancias:

a) Reincidir en el uso de sustancias controladas, corroborado mediante un resultado positivo en una prueba de seguimiento para detectar sustancias controladas, posterior a su proceso de tratamiento y rehabilitación;

b) Como regla general, no se podrá despedir o destituir a un funcionario o empleado del puesto o cargo que ocupa sólo por arrojar un resultado positivo corroborado en la prueba inicial para la detección de sustancias controladas o por incurrir por primera vez en cualquiera de las conductas enumeradas en el Artículo 13 de este Reglamento. No obstante, a modo de excepción, se podrá despedir o destituir al funcionario o empleado:

    i. cuando, por la propia naturaleza del empleo, la conducta detectada resulte irremediablemente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo;

    ii. cuando el funcionario o empleado ostente un puesto o cargo sensitivo; disponiéndose que, en tal caso, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en este Reglamento;

iii. cuando el funcionario sea el designado por el Presidente Ejecutivo para ordenar la administración de pruebas, o sea, el Oficial de Enlace; disponiéndose que, en tal caso, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en este Reglamento, y que en este caso se relevará a dicha persona de ejercer las funciones como Oficial de Enlace de la Corporación;

iv. cuando el funcionario o empleado se niegue a participar en el plan de rehabilitación adoptado por la Corporación cuando así se le requiera; disponiéndose que, en tal caso, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en este Reglamento;

c) En todos los casos en que se disponga tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias, suspensiones, destituciones o despidos, descritos en los artículos 13 y 14, se deberá cumplir con las garantías procesales mínimas de notificación y vista, en donde el funcionario o empleado tenga la oportunidad de ser oído, pueda presentar evidencia a su favor e impugnar la evidencia presentada en su contra, y donde pueda presentar las defensas que le asistan. Dicha vista deberá realizarse no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de

la medida correctiva, acción disciplinaria, suspensión, destitución o despido propuesto.

d) Aquellos funcionarios o empleados que sean destituidos o despedidos, según establecido en la Ley, serán referidos a los programas de tratamiento y rehabilitación que provee el Estado.

Artículo 15. Derechos del Funcionario o Empleado

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

b) El funcionario o empleado podrá solicitar 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 agencia.

c) El funcionario o empleado podrá anotar al dorso de su copia del *Formulario de Control y Custodia de Pruebas de Detección de*

Sustancias Controladas los medicamentos que esté utilizando al momento de la prueba.

d) El funcionario o empleado podrá solicitarle al Médico Revisor Oficial un re-análisis de la muestra positiva corroborada en un laboratorio de su selección. El re-análisis será pagado por el funcionario o empleado. El laboratorio escogido por el funcionario o empleado deberá efectuar la corroboración mediante cromatografía de gas y espectrografía de masa.

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

f) El funcionario o empleado que se someta a la prueba tendrá derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba.

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

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

Artículo 16. Disposiciones Generales

a) Cada funcionario o empleado de la Corporación recibirá una notificación por escrito sobre el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas de la Corporación y su Reglamento. Será responsabilidad del personal de recursos humanos de COSSEC tener evidencia documental que acuse recibo de dicha notificación.

b) En los casos de reincidencia, la Corporación 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 absorberá los costos de tratamiento y rehabilitación.

Artículo 17. Proceso Administrativo

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 Presidente(a) Ejecutivo(a), conforme a este Reglamento. 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.

Artículo 18. Confidencialidad

Toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionada con el resultado de las pruebas de drogas 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, será considerada información "Confidencial" y no podrá ser revelada, excepto: (a) al funcionario o empleado que haya sido sometido a la prueba; (b) a cualquier persona designada por éste por escrito para recibir dicha información; (c) a funcionarios o empleados designados por la Corporación para ese propósito; y (d) a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el funcionario o empleado preste su consentimiento expreso.

COSSEC empleará el mayor grado de diligencia en custodiar y preservar la confidencialidad de los resultados y procedimientos relacionados de acuerdo a lo dispuesto en la legislación local y federal.

Los expedientes y documentos relacionados a resultados negativos podrán destruirse al cabo de treinta (30) días de recibo el resultado negativo. Por otra parte, la conservación y disposición de los expedientes y documentos relacionados a resultados positivos se regirá por lo dispuesto en la Ley Núm. 5 de 8 de diciembre de 1955, según enmendada, conocida como Ley de Administración de Documentos Públicos de Puerto Rico, y su reglamentación,

administrada por la Administración de Servicios Generales o cualquier disposición estatutaria que la sustituya.

Todo documento relacionado al Programa, excepto por la evidencia documental que acuse recibo de la notificación requerida en el Artículo 16(a) de este Reglamento, estará bajo la custodia del Oficial de Enlace, y se mantendrá en expedientes separados y distintos a los expedientes de personal.

Artículo 19. Apelación

Si luego de efectuada la vista se confirma la medida disciplinaria que se haya tomado, ésta será notificada por escrito al funcionario o empleado. En dicha notificación se le advertirá al funcionario o empleado de su derecho a apelar la determinación de la Corporación conforme a lo dispuesto en el Artículo 27 del Reglamento 6081 del 28 de enero de 2000, según enmendado, conocido como el Reglamento de Administración de Recursos Humanos.

Artículo 20. Sanciones y Penalidades

La violación de cualquiera de las disposiciones de este Reglamento conllevará la imposición de las sanciones administrativas y las penalidades de carácter penal que se establecen en el Artículo 20 de la Ley.

Artículo 21. Derogación

Cualquier reglamento o parte de un reglamento que sea contraria o esté en conflicto con este Reglamento queda por el presente derogado.

Artículo 22. Separabilidad

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

Artículo 23. Vigencia y Aprobación

El Programa de pruebas para la Detección de Sustancias Controladas de la Corporación, y cualquier enmienda que se le haga al mismo, estará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado. La Corporación notificará por escrito este Reglamento a todos sus funcionarios y empleados. Dicha notificación incluirá información sobre el Oficial de Enlace y del programa de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido conforme a lo dispuesto en la Ley.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico hoy, 20 de agosto de 2009.

Agró. Melvin Carrión Rivera
Presidente de la Junta de Directores
Corporación Pública para la Supervisión
y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico

Luis A. Feliciano Valle
Secretario Junta de Directores
Corporación Pública para la Supervisión
y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico

José A. González Torres, CPA, CFE
Presidente Ejecutivo
Corporación Pública para la Supervisión
y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico