Autoridad de
Acueductos y
Alcantarillados

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

Programa de Sustancias Controladas

PREVENCIÓN

TRATAMIENTO

SALUD y SEGURIDAD

Autoridad de
Acueductos y
Alcantarillados

REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA EN LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS A FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO

Reglamento Para la Administración del Programa de Pruebas en la Detección de Sustancias Controladas a Funcionarios y Empleados de la Autoridad Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico

TABLA CONTENIDO

Artículo		Página
	Introducción	1
I	**Título**	1
II	**Autoridad Legal**	1
III	**Política Pública**	2
IV	**Propósito**	3
V	**Aplicabilidad**	5
VI	**Definiciones**	5
VII	**Adiestramiento y Orientación**	10
VIII	**Candidatos a empleado**	10
IX	**Inicio del Programa**	11
X	**Administración de las Pruebas**	13
XI	**Presunción Controvertible**	14
XII	**Procedimiento**	15
XIII	**Derecho de los Funcionarios y Empleados**	16
XIV	**Garantía de Confiabilidad**	18
XV	**Referido**	18
XVI	**Medidas Disciplinarias**	19
XVII	**Apelación y Revisión**	21
XVIII	**Derogación**	21
XIX	**Cláusula de Salvedad**	21
XX	***Vigencia del Reglamento***	22

ANEJOS

Anejo		Página
I	**Orientación General**	23
II	**Instrucciones Generales para Administrar Pruebas de Drogas**	25
III	**Guía para el Empleado Orientación y Garantías**	26
IV	**Referidos por Sospechas Razonables**	28
V	**Informe Final de Sospecha Razonable**	30
VI	**Estipulación – Programa de Evaluación y Pruebas Especiales**	31
VII	**Programa Privado de Evaluación y Pruebas Especiales**	35
VIII	**Orden Administrativa**	38
IX	**Clases Sensitivas**	39

Reglamento Para la Administración del Programa de Pruebas en la Detección de Sustancias Controladas a Funcionarios y Empleados de la Autoridad Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico

INTRODUCCIÓN

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico (AAA), cumpliendo responsablemente con su compromiso de proveerle a nuestra ciudadanía un servicio de agua y alcantarillado sanitario confiable y eficiente, establece que el uso de sustancias controladas ilegales en o fuera del lugar de trabajo o en los alrededores del mismo, es incompatible con nuestra misión, valores y objetivos institucionales. Cónsono con la política institucional, la AAA tiene el propósito de proveer, conservar y proteger un ambiente de trabajo seguro y tranquilo, el cual propenda para la salud y productividad de todos sus empleados y de la comunidad en general. Consciente de su propósito, la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico reconoce que el uso de sustancias controladas ilegales constituye un grave problema, el cual afecta nuestra sociedad y cuyas lastimosas consecuencias se reflejan en el ambiente del trabajo.

Artículo I - Título

Este Reglamento se conocerá como Reglamento para la Administración del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la AAA.

Artículo II - Autoridad Legal

Este Reglamento se adopta conforme a la autoridad legal conferida por las siguientes disposiciones legales.

A. Ley Núm.78 del 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.

B. "Drug Free Workplace Act" del 18 de noviembre de 1988.

Artículo III – Política Pública

Acorde con la Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Público, la AAA ha adoptado la política institucional de contribuir a combatir el grave problema del uso ilegal de sustancias controladas en Puerto Rico, especialmente en los centros de trabajo. A estos efectos, iniciamos un Programa de Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas ilegales, dirigidos a funcionarios y empleados, con el propósito de que estén física y emocionalmente capacitados para desempeñar las funciones y los deberes de sus respectivos puestos y a la vez proteger la salud y la seguridad en los centros de trabajo.

Este Programa es necesario para atender, reducir y solucionar el uso y abuso ilegal de sustancias controladas que pudiese existir entre funcionarios y empleados de la AAA. De esta manera, estaremos evitando el riesgo que representa tener un funcionario o empleado incapaz de cumplir con sus deberes y responsabilidades, de realizar tareas que requieran el uso cabal de sus facultades físicas y mentales que pongan en peligro sus vidas o la de los demás compañeros o ciudadanos en general. Además tiene la finalidad de proveer la orientación y ayuda necesaria encaminada a que éstos logren su rehabilitación con el objetivo de que se conviertan en eficientes servidores públicos.

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

De igual forma, en 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: fabrique, distribuya, transporte u oculte, o posea con la intención de fabricar, distribuir, dispensar, transportar ocultar una sustancia controlada. Dichas sanciones y penalidades incluyen: pena de reclusión de cinco (5) a cuarenta (40) años y pena de multa entre dos millones (2,000,000) y veinte millones (20,000,000) de dólares.

En armonía con la política establecida por el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en materia de uso ilegal de sustancias controladas en el servicio público y en nuestro afán de contribuir a combatir este grave mal que aqueja a toda nuestra sociedad establecemos esta política. La misma es el reflejo de nuestro compromiso institucional para proveer, mantener y preservar un ambiente de trabajo libre del uso de sustancias controladas ilegales conforme a las disposiciones y el mandato establecido por la Ley. En atención a lo anteriormente expuesto, la siguiente norma será de esencial consideración para la protección y el bienestar de todos nuestros empleados, "Se prohíbe terminantemente la manufactura, uso, posesión, venta y distribución de sustancias controladas o estar bajo los efectos de éstas en los predios o alrededores de la AAA o mientras se estén llevando a cabo asuntos oficiales relacionados con su desempeño como funcionario o empleado."

Artículo IV - Propósito

El propósito 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 la AAA que presenten problemas debido al uso de Sustancias Controladas, en la medida que sea posible lograr su rehabilitación, de manera que puedan desempeñar efectivamente sus funciones y deberes en el servicio público. Además, establecer las normas que regirán el Programa de Pruebas para la Deteccion de Sustancias Controladas en funcionarios y empleados de la AAA.

Mediante este Reglamento se tiene la finalidad:

A. Establecer medidas dirigidas a la prevención y a la temprana identificación y detección de usuarios de sustancias controladas, mediante la realización de pruebas, con el fin de propiciar un ambiente de trabajo tranquilo y saludable, el cual promueva el bienestar social y laboral de todos los funcionarios y empleados que laboran en la AAA.

B. Reducir y hasta donde sea posible erradicar el uso ilegal de sustancias controladas.

C. Mantener a los usuarios de sustancias controladas ilegales fuera de nuestro ambiente de trabajo, mediante la implantación de un programa dirigido a esos efectos.

D. Adoptar e implantar un programa dirigido a la orientación, tratamiento y rehabilitación de los empleados de la AAA, que hayan arrojado un primer resultado positivo corroborado. El objetivo de este Programa será capacitar física y emocionalmente al funcionario y empleado para que pueda desempeñar efectivamente y de manera productiva las funciones inherentes al puesto que ocupa.

E. Establecer garantías mínimas para proteger la intimidad e integridad personal del funcionario o empleado y candidatos a empleo sujetos a las pruebas, garantizando al máximo la confiabilidad, precisión y confidencialidad de los resultados. Todo formulario, informe, entrevista, declaración e información relacionada a la situación que le aqueja, será mantenido y tramitado a tenor con el carácter de confidencialidad que exige la Ley y este Reglamento.

La AAA reconoce que aquellos funcionarios y empleados, los cuales son dependientes del uso de sustancias controladas ilegales, pueden recuperarse mediando:

1. Su voluntad de recuperación
2. Participando activamente en el programa de tratamiento y rehabilitación que nuestra entidad adopte o reconozca para esos fines.

Artículo V - Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios y empleados de la AAA.

Artículo VI - Definiciones

A. AAA

Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico.

B. Abandono

No continuar el tratamiento o ausentarse a las citas sin causa justificada, luego de haberse iniciado el tratamiento de rehabilitación al cual fue referido el funcionario o empleado.

C. Accidente

Es cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función de empleado que afecte o ponga en riesgo la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o jurídica.

D. Acuerdo

Estipulación donde el empleado que ha obtenido resultados positivos corroborados en las pruebas de sustancias controladas, acepta someterse voluntariamente a tratamiento de desintoxicación y rehabilitación, así como a las pruebas periódicas requeridas.

E. Adulterar la muestra

Añadir substancias a la orina que cambie el PH.

F. Año

Cualquier período de doce (12) meses consecutivos.

G. Análisis de muestra dividida (split sample)

El funcionario o empleado puede solicitar por escrito, de así desearlo, que parte de la muestra se entregue a un laboratorio seleccionado, para que tenga la oportunidad de efectuar un análisis independiente de la misma, a su propio costo, mediante el mismo método utilizado.

H. Funcionario o Empleado

Toda persona que ocupe un cargo, puesto o empleo en la AAA. Esta definición comprende a aquellas personas nombradas a puestos en el servicio de carrera, de confianza o transitorios.

I. Laboratorio Clínico

Cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínico, químico o forense, la cual esté debidamente autorizada por el Departamento de Salud de Puerto Rico, para administrar y procesar pruebas para la detección de sustancias controladas, utilizando sustancialmente las guías y parámetros establecidos por el "National Institute of Drug Abuse (N.I.D.A.)".

J. Médico Oficial Revisor

Médico licenciado y certificado, con los conocimientos de los desórdenes ocasionales para el abuso de drogas y responsable de recibir los resultados positivos corroborados de las pruebas de sustancias controladas que se analicen en el laboratorio. Su responsabilidad es la de entrevistar al funcionario o empleado cuya prueba ha dado positivo, a fin de determinar si ha usado o no ilegalmente sustancias controladas y de evaluar e interpretar científicamente los resultados de dichas pruebas.

K. Medida o Acción Disciplinaria

Decisión que tome el Presidente Ejecutivo o su representante autorizado en contra de un empleado, por justa causa, mediante formulación de cargos por escrito y previa celebración de vistas administrativas.

L. Muestra

Se refiere a la muestra de orina, sangre, o cualquier otra sustancia del cuerpo que provea 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.

M. Negativa Injustificada

Constituirá la negación expresada o implícita del funcionario o empleado a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o de no cooperar para que se efectúen. Además. incluye los siguientes comportamientos. sin excluir otros que pudieran configurar la negativa injustificada:

1. El no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación.
2. Abandonar injustificadamente el lugar donde se toma la muestra.
3. La negativa de la persona expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento.
4. La adulteración de la muestra.
5. No seguir las instrucciones del personal del laboratorio o del oficial a cargo para proveer una muestra adecuada.
6. No asistir a una cita al laboratorio para tomarse una muestra cuando el Oficial de Enlace así se lo haya instruido.

N. Oficial de Enlace

La persona designada por el Presidente Ejecutivo o su representante autorizado de acuerdo a las normas vigentes en la AAA. El cual tendrá la responsabilidad de coordinar todo lo relacionado al Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

O. Programa

El Programa para la Detección de Sustancias Controladas que mediante esta reglamentación es establecido conforme a las disposiciones de la Ley.

P. Programa de Orientación Social al Empleado

Unidad administrativa de la AAA, responsable de proveer a todos los funcionarios y empleados, ayuda, consejería, prevención, orientación, y rehabilitación adecuada, entre otras, sobre los riesgos vinculados al consumo de sustancias controladas ilegales.

Q. Pruebas de Confirmación o Corroboración

Pruebas donde se utiliza métodos de Cromatografía de Gas/Espectometría de Masa (GC/MS) para determinar la presencia y cantidad de droga en la muestra o cualquier otro método de mayor eficiencia reconocido y aceptado 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.

R. 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 AAA, 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.

S. Puestos o Cargos Sensitivos

Aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos:

1. Que en el ejercicio de sus funciones de no cumplir con los estandares de seguridad pudieran ocasionar daños a la ciudadanía como por ejemplo: chóferes, operadores de plantas, empleados del Centro de Información de Emergencias y otros puestos similares.

2. Participación en la fabricación, custodia, manejo, distribución y acceso a sustancias controladas.

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

4. Transporte de maquinaria pesada, y mecánica de tales vehículos de transporte o carga.

5. Portación o acceso a armas de fuego.

6. Participación directa en la prestación de servicios médicos y de primeros auxilios.

7. Personas con manejo y acceso directo a información altamente confidencial referente asuntos de Seguridad Pública.

8. Participación directa en la prestación de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, orientación y consejería.

9. Persona que ocupa cualesquier otra posición que por su naturaleza sea de alto riesgo a la vida, salud, seguridad pública u orden social, en las que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales podría ocasionar un incidente o accidente fatal o poner en grave e inminente peligro la vida, la propiedad y la salud de la ciudadanía o la suya propia.

10. Los puestos sensitivos serán identificados por la Autoridad mediante orden administrativa.

U. Reincidente

Es aquel empleado que arroja positivo corroborado por más de una ocasión a sustancias controladas.

W. Sospecha Razonable Individualizada

La creencia razonable de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente que luego se establezca o no tal hecho. Dicha creencia deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como:

1. Observación directa del uso o posesión de sustancias controladas:

2. Síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada ilegal:

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

X. Supervisor Directo (para la determinación de sospecha razonable)

Aquel que imparte instrucciones y órdenes directas, supervisa y asigna el trabajo diario al empleado.

Y. Sustancia Controlada o Droga

Toda aquella sustancia o droga comprendida en las Clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Número 4 del 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.

Artículo VII - Adiestramiento y Orientación

La AAA ofrecerá un adiestramiento a los supervisores en cuanto al tipo de conducta observable que constituya sospecha razonable de uso de sustancias controladas y el plan que estará disponible para el tratamiento y rehabilitación de los empleados que arrojen positivo a pruebas de sustancia controladas. También proveerá orientación a sus empleados sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas.

Artículo VIII - Candidatos a Empleo

Se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas a todo los candidatos que sean preseleccionados para ocupar puesto de carrera, transitorio o de confianza en la AAA, como parte de una evaluación médica general. Será condición a empleo el que el candidato de nuevo ingreso obtenga un resultado negativo en la prueba de detección de sustancias controladas.

La referida prueba podrá ser administrada por el laboratorio asignado por la AAA, no más tarde de veinticuatro (24) horas desde que se le requiera al candidato. Dicha prueba será costeada por la AAA. 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.

Artículo IX - Inicio del Programa

El programa de pruebas para la detección de uso de sustancias controladas comenzará treinta (30) días después de su notificación por escrito a los funcionarios y empleados de la AAA. La notificación incluirá información sobre el Oficial de Enlace, el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación que se ofrece a través del Programa de Orientación Social al Empleado. Se podrá tomar cualesquiera otras medidas que se entiendan necesarias para hacer llegar y obtener constancia de lo descrito en este artículo.

Entre las responsabilidades que el Oficial de Enlace tendrá a su cargo y relacionado con la administración del Programa de Sustancias Controladas estarán las siguientes:

1. Coordinar las orientaciones a los empleados y adiestramientos a los supervisores, enfatizando en los peligros que representa el consumo de drogas a nivel personal, así como la posible pérdida de empleo que ello puede acarrear.

2. Asegurarse de que cada empleado reciba copia de este Reglamento treinta (30) días antes de comenzar con el programa de detección de sustancias controladas.

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

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

5. Notificar los resultados positivos corroborados por el laboratorio al empleado y coordinar la entrevista con el MRO.

6. Notificar al Director de Recursos Humanos de los resultados positivos corroborados de los empleados para su procedimiento disciplinarias según corresponda.

7. Coordinar con el Programa de Orientación Social al Empleado para el plan de tratamiento y rehabilitación que el empleado deberá seguir, según el protocolo en casos de resultados positivos.

8. Advertir de sus derechos a los empleados que se les requiera someterse a las pruebas de detención de sustancias controladas, antes de efectuarse las mismas y contestar cualquier duda por éstos.

9. Cotejar con el Programa de Orientación al Empleado de las posibles altas o los posibles abandonos de servicio.

10. Rendir todos los informes que le sean requerido por el Presidente Ejecutivo o su representante autorizado.

11. Solicitar al Programa de Orientación al Empleado los documentos que establecen que el empleado culminó con su proceso de rehabilitación o abandono al mismo, cuando el proveedor de salud es privado.

Las responsabilidades mencionadas anteriormente en nada limitarán que pueda delegarse al Oficial de Enlace otras funciones de acuerdo a las necesidades de la AAA.

Artículo X - Administración de las Pruebas

A. El Oficial de Enlace podrá ordenar que se administren pruebas de manera aleatoria para aquellos empleados o funcionarios que ocupen posiciones sensitivas conforme lo define la Ley. En estos casos se realizarán por lo menos una (1) vez al año, pero no más de dos (2) veces en un mismo año.

B. De igual manera, se podrá someter a pruebas para la detección de sustancias controladas aunque sean más de dos (2) veces al año, en las siguientes circunstancias:

1. Un accidente en cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función de empleado que afecte o ponga en riesgo la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o jurídica. En este caso, las pruebas deberán administrarse dentro del periodo de veinticuatro (24) horas a partir del momento en que ocurrió el accidente.

2. Cuando exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores de un funcionario o empleado, de los cuales uno deberá ser supervisor directo, en cuyo caso la prueba será administrada no más tarde de treinta y dos (32) horas contadas a partir de la última observación de conducta anormal o errática que genere la sospecha razonable individualizada. Cualquiera de los dos (2) supervisores deberá preparar un expediente confidencial (ver Anejos 4 y 5), los cuales serán sometidos ante el Oficial de Enlace. En estos se anotarán todos los incidentes que generen sospechas de que un funcionario o empleado está desempeñando sus funciones y deberes bajo los efectos de sustancias controladas. En estos casos, una vez evaluada la misma, el Oficial de Enlace podrá ordenar se realice las pruebas correspondiente.

Los expedientes de sospecha razonable de los funcionarios o empleados a quienes no se les administren las pruebas dentro de seis (6) meses contados a partir de la anotación del primer incidente, serán destruidos una vez trascurrido el término antes mencionado.

3. Cuando un funcionario o empleado haya dado un resultado positivo corroborado en una primera y se requieran pruebas adicionales de seguimiento, como parte del programa de orientación, tratamiento y rehabilitación al que se haya acogido.

4. Que el empleado se traslade, reingrese, descienda o ascienda a realizar funciones u ocupar puestos sensitivos, tal como se define en la Ley.

5. Cuando el funcionario o empleado regrese al trabajo luego de haber cumplido con un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.

6. Cuando un funcionario o empleado decida someterse voluntariamente a una prueba de detección de sustancias controladas en una ronda particular, deberá solicitarlo por escrito al Oficial de Enlace. Si la misma resultase positiva, el funcionario o empleado tendrá que someterse a tratamiento de desintoxicación y rehabilitación.

Artículo XI - Presunción Controvertible

La negativa injustificada de un funcionario o empleado a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas, dará lugar a la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo.

Artículo XII - Procedimiento

A. Antes de someterse a la prueba, el funcionario o empleado a quien se le administre la misma, será orientado sobre las consecuencias de negarse y de los derechos y responsabilidades que le asistan como empleado.

B. Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas por laboratorios clínicos que sean contratados para estos fines.

C. Se harán pruebas de orina conforme a métodos analíticos que sean aceptables científicamente y se preservará la cadena de custodio de las muestras.

D. Las muestras de orina sólo se utilizarán para la detección de sustancias controladas, (ver Anejo 3, Inciso 4, Lista de Sustancias Controladas). Las muestras que den un resultado positivo en el primer análisis serán sometidas aun segundo análisis de corroboración, el cual será revisado y certificado por un Médico Oficial Revisor cualificado. La muestra estará sujeta a pruebas de temperatura.

E. Será considerado un resultado positivo la presencia en la muestra de alguna de las sustancias controladas. Los resultados positivos serán enviados al Médico Oficial Revisor para una evaluación médica de los casos. Por otra parte, los resultados negativos serán enviados al Oficinal de Enlace, quien archivará los mismos en el expediente correspondiente.

F. El Médico Oficial Revisor, citará a entrevista al funcionario o empleado con resultados positivos para obtener mayor información sobre su historial médico e informará al Oficial de Enlace de los resultados positivos corroborados de todos los empleados de la Autoridad.

Si el funcionario o empleado no asiste a dicha cita, tendrá cinco (5) días laborables para excusarse y coordinar una nueva cita y se le apercibirá que su incomparecencia se entenderá como una negativa a someterse a tratamiento y el resultado de la prueba se calificará como positivo corroborado.

G. Si el Médico Oficial Revisor corrobora que el funcionario o empleado en efecto tiene un problema de uso de sustancias controladas, procederá a notificar al Oficinal de Enlace el resultado positivo corroborado.

Artículo XIII - Derechos de los Funcionarios y Empleados Sujetos a la Administración de Pruebas

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 o empleados se considerará como tiempo trabajado.

B. Se le advertirá a cada funcionario o empleado que se le realice la prueba, que de así solicitarlo, se le entregará parte de la muestra a un laboratorio de su selección que este debidamente autorizado y licenciado por el Departamento de Salud, para que efectúe un análisis independiente de la misma mediante el mismo método utilizado a su propio costo.

C. Se garantizará el derecho a la intimidad del funcionario o empleado que se someta a la prueba al no requerir un observador y no habrá sistema electrónico mientras el funcionario o empleado provee la muestra.

D. 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.

E. Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya analizado la muestra, antes de ser informada a la AAA. Cuando se obtenga un resultado positivo, la muestra deberá ser sometida a un segundo análisis de corroboración, el cual será estudiado por un Médico Oficial Revisor cualificado. Este certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis.

F. El empleado que se someta a la prueba tendrá derecho a obtener copia de toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionada con el resultado de las pruebas de drogas y el récord de incidentes que generen sospechas de que él como funcionario o empleado se encuentre desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas.

G. El funcionario o empleado podrá impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a las pruebas. De igual manera, podrá impugnar los resultados positivos corroborados y presentar prueba demostrativa de que no ha utilizado ilegalmente sustancias controladas, en una vista administrativa informal ante el Oficial de Enlace.

H. La información sobre las pruebas será considerada confidencial y no podrá ser revelada, excepto:

1. A cualquier persona autorizada por escrito por el empleado.

2. Al empleado designado por la agencia para ese propósito.

3. A los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el empleado preste su consentimiento por escrito.

I. El funcionario o empleado que obtenga un resultado positivo corroborado será referido al Programa de Rehabilitación donde le serán informados los procedimientos a seguir.

Artículo XIV - Garantía de Confidencialidad

Todos los informes, expedientes y demás documentos que se utilicen en relación con el programa, inclusive los resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas, serán confidenciales y no podrán ser usados como evidencia contra un funcionario o empleado en ningún proceso administrativo, civil o criminal, excepto cuando se impugne el resultado, el procedimiento seguido en la prueba en la que obtuvo el mismo o cuando se tomen medidas disciplinarias como consecuencia de dicho resultado.

Sólo tendrán acceso a la información el Presidente Ejecutivo o Representante Autorizado, el Oficial de Enlace, el personal que administre el Programa de Orientación Social al Empleado, el funcionario o empleado, en cuanto a su propia prueba, sus respectivos representantes autorizados y los proveedores de tratamiento y rehabilitación autorizados por la AAA.

Artículo XV - Referido

A. Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas se citará al funcionario o empleado concernido, a comparecer ante el Oficial de Enlace. Esta cita podrá hacerse a la mano a través de mensajero o por correo certificado con acuse de recibo. En estos casos el Oficial de Enlace, orientará al funcionario o empleado a optar por someterse al tratamiento y rehabilitación a través del Programa de Orientación Social al Empleado o a través de cualquier institución pública o privada, certificada para ello. En caso de optar por la última, el empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación. Se podrá someter a dicho funcionario o empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación.

B. Cuando el Oficial de Enlace refiera al funcionario o empleado al Programa de Orientación Social al Empleado. el Presidente Ejecutivo o Representante Autorizado. a su discreción. podrá autorizar que continúe trabajando si no representa un riesgo para la salud y la seguridad. En caso de no prestar servicio sus ausencias serán tramitadas conforme a lo contemplado en la reglamentación de la AAA o los convenios colectivos vigentes.

C. Cuando se trate de un funcionario o empleado reincidente se le aplicará las normas de conductas y medidas disciplinarias, según establecido en los convenios colectivos o en la reglamentación de la AAA. En este caso no se tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en la Ley.

Artículo XVI - Medidas Disciplinarias

Como norma general no se aplicarán medidas disciplinarias a un funcionario o empleado que arroje un resultado positivo por primera vez en sus pruebas de detección de sustancias controladas, siempre que acepte someterse a tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello.

A. El Presidente Ejecutivo o su Representante Autorizado podrá aplicar sanciones disciplinarias a un funcionario o empleado, conforme a lo establecido en los convenios colectivos o en la reglamentación de la AAA, en las siguientes circunstancias:

1. Cuando se niegue injustificadamente a someterse a la prueba de sustancias controladas.

2. Cuando haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se niegue a participar en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.

3. Cuando esté participando en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y no cumpla con las condiciones del programa o abandone el mismo; y continúe usando ilegalmente sustancias controladas, conforme a resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento.

B. 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. No obstante, a modo de excepción, se podrá despedir o destituir al funcionario o empleado:

1. 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;

2. Cuando el funcionario sea el designado por el Presidente Ejecutivo o su representante autorizado para ordenar la administración de pruebas, o sea, el Oficial de Enlace. En tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se establezca en los convenios colectivos o la reglamentación de la AAA y en este caso, se relevará a dicha persona de ejercer las funciones como Oficial de Enlace.

3. Cuando el funcionario o empleado se niegue a participar en el plan de rehabilitación de la AAA, cuando así se le requiera. En tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se establezca en los convenios colectivos o la reglamentación de la AAA.

4. Cuando se trate de un funcionario o empleado reincidente. En tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se establezca en los convenios colectivos o la reglamentación de la AAA.

C. En todos los casos en que se disponga tomar alguna acción disciplinaria, destitución o suspensión, se cumplirá con las garantías de notificación y vistas en donde el funcionario o empleado tendrá la oportunidad de ser oído, presentar evidencia a su favor, presentar las defensas que asistan e impugnar la evidencia en su contra. Dicha vista deberá realizarse dentro de los términos establecidos mediante reglamentación o convenios colectivos, según aplique.

Artículo XVII - Apelación y Revisión

Si luego de efectuada la vista se confirma la medida disciplinaria que se haya tomado, ésta será notificada por escrito. En este caso se le advertirá de su derecho a apelar y solicitar revisión al foro pertinente.

Artículo XVIII - Derogación

Se deroga el Reglamento 5030 "Enmienda Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillado" del 9 de diciembre de 1993.

Artículo XIX- Cláusula de Salvedad

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 XX - Vigencia del Reglamento

El Reglamento de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas ilegales en funcionarios y empleados de la AAA. entrará en vigor a partir de la firma del Presidente Ejecutivo.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico a 31 de enero de 2007.

Ing. José F. Ortiz Vázquez
Presidente Ejecutivo AAA

Anejo I

Orientación General

Orientación general sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculados al 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 tienen efectos muy negativos en la salud del individuo. Cada variedad de droga tienen 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:

1. Cambios de ánimo e irritabilidad
2. Falta de responsabilidad
3. Cambios en la asistencia al trabajo o los estudios, calidad del trabajo, o nivel de disciplina.
4. Declinación de la apariencia personal y la higiene.
5. Cambio en las relaciones personales por su abuso de sustancias controlados.
6. Pedidos y préstamos de dinero frecuentes.
7. Venta de posesiones personales.
8. Robo.
9. Comportamientos secretos: visitas frecuentes a lavabos y otros lugares privados.
10. 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 e 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:

1. Alta presión sanguínea.
2. Enfermedades cardíacas
3. Paros cardíacos o respiratorios
4. Disminución o pérdida de la motricidad.
5. Debilitamiento del sistema inmune.
6. Pérdida de la memoria.
7. Disminución de la respuesta sexual.
8. 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 droga 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.

ANEJO II

Instrucciones Generales Para Administrar Pruebas de Drogas

El empleado recibe instrucciones de pasar al área seleccionada para administrarle la prueba de sustancias controladas:

1. Deberá mantenerse en el lugar seleccionado sin abandonar el área hasta concluir con el proceso.

2. Recibirá una orientación sobre el proceso. Podrá hacer preguntas relacionadas al Programa al Oficial de Enlace o al representante autorizado.

3. Podrá hacer preguntas del proceso al Oficial que administre las pruebas.

4. Una vez se identifique como parte del personal seleccionado por sorteo, no podrá negarse a seguir las instrucciones del personal que administre las pruebas.

5. No presentarse al lugar, abandonar el área, una negativa expresada, no seguir instrucciones en la producción de la muestra o alterar la misma, dará lugar a presunción controvertible y podrá ser sometido al procedimiento disciplinario.

6. Si está tomando algún medicamento, debe indicarlo al técnico del laboratorio para que lo anote en el formulario.

7. De estar interesado en que se entregue parte de la muestra de orina, tendrá la oportunidad de solicitarlo al técnico de laboratorio u oficial a cargo de recolectar y custodiar la muestra.

8. Recibirá una orientación de un técnico de laboratorio que recolectará y custodiará la muestra.

9. Deberá firmar en la lista control y los formularios oficiales del laboratorio.

ANEJO III

Guía para el Empleado - Orientación y Garantías

1. La prueba del laboratorio consiste en la recolección y análisis de una muestra de orina. La misma será realizada por el laboratorio, sin costo alguno para usted.

2. Si usted se niega a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas, activará la presunción controvertible de que el resultado de la misma hubiese sido positivo.

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

4. Las sustancias controladas que se interesan detectar mediante la prueba de laboratorio son: Marihuana, Cocaína y Opiáceos, Anfetaminas, Meta anfetamina y Penciclidina.

5. La muestra obtenida sólo podrá utilizarse para detectar la presencia de sustancias controladas ilegales.

6. Usted tiene derecho a que de así solicitarlo, se le entregue parte de la muestra de laboratorio de su selección, para que se haga un análisis independiente. Es indispensable que se notifique al Oficial de Enlace para que éste haga los arreglos con el laboratorio. El empleado vendrá obligado a pagar el costo de los servicios del laboratorio seleccionado. Queda claramente entendido, que la AAA no sufragará total ni parcialmente el costo de dicha prueba.

7. El resultado de la prueba se mantendrá en estricta confidencialidad. El empleado tiene derecho a obtener copia del mismo. Para esto debe comunicarse con el Oficial de Enlace, al (787) 620-2277, extensión 2444. Deberá presentar identificación con foto al momento de buscar los resultados.

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

9. El Médico Revisor Oficial informará al Oficial de Enlace los resultados positivos corroborados de todos los empleados o funcionarios de la AAA que se sometan a la prueba para la detección de sustancias controladas.

10. Si el resultado de la prueba arroja positivo al consumo de sustancias controladas ilegales, el Oficial de Enlace lo citará para iniciar el tratamiento necesario para que usted supere el problema del uso de sustancias controladas.

CERTIFICACIÓN

Certifico que he leído el contenido de este documento y que entiendo los derechos y garantías que me asisten.

En _____, Puerto Rico, a ____ de_____ de 2_____.

_____	_____
Nombre del (de la) Empleado(a)	Firma del (de la) Empleado (a)
_____	_____
Puesto del Empleado (a)	Área de Trabajo
_____	_____
Oficial de Enlace o Representante Autorizado	Firma del Oficial de Enlace o Representante Autorizado

ANEJO IV

Referido por Sospecha Razonable

I. Marque indicadores de problemas presentados por el empleado:

Ausentismo:

- ☐ Excesivo
- ☐ No autorizado (Lunes / Viernes)
- ☐ Después de días feriados o de paga
- ☐ Tardanzas o abandono de las labores antes de la hora de salida
- ☐ Excusas improbables para justificar las ausencias
- ☐ Otros, especifique _____

Accidentes:

- ☐ Visitas al Médico
- ☐ Frecuentes accidentes menores
- ☐ Accidentes que afectan funcionamientos en el trabajo
- ☐ Violación a las reglas de Seguridad Ocupacional
- ☐ Otros, especifique _____

Confusión:

- ☐ Dificultad para seguir y recordar instrucciones
- ☐ Dificultad para comunicar ideas
- ☐ Dificultad para realizar tareas complejas
- ☐ Dificultad para recordar errores
- ☐ Dificultad al hablar
- ☐ Otros, especifique _____

Disminución en la calidad del trabajo:

- ☐ No termina los trabajos a tiempo
- ☐ Desperdicia materiales
- ☐ Toma malas decisiones
- ☐ No sigue instrucciones
- ☐ Otros, especifique _____

Problemas de relaciones interpersonales:

- ☐ No acepta las críticas
- ☐ Agresiones físicas y / o verbales
- ☐ Miente con frecuencia
- ☐ Utiliza lenguaje no apropiado, agresivo y obsceno
- ☐ Hace que otros lleven a cabo su trabajo o tareas

- ☐ Pide dinero prestado a sus compañeros de trabajo (no paga)
- ☐ Sus compañeros de trabajo se quejan de su comportamiento
- ☐ No toma en consideración los derechos de los demás
- ☐ Otros, especifique_____

II. Comentarios: **Describa en detalles los motivos para redactar este informe, incluya los hechos observados, frecuencias y circunstancias, cualquier fuente de información, fecha, lugar y hora de la observación o accidente, otros testigos, acciones tomadas (si alguna), evidencia de tardanzas, ausencias, gestiones realizadas, etc.**

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____.

_____	_____	_____
Empleado referido	Puesto	Área de Trabajo

_____	_____
Nombre de quien hace el referido	Puesto
_____	_____
Firma de quien hace el referido	Fecha

ANEJO V

Informe Final de Sospecha Razonable

Favor de describir en detalle los motivos para redactar este informe final. Incluya hechos observados, frecuencia y circunstancias: cualquier información, fecha, lugar y hora de la observación o accidente, otros testigos, acciones tomadas, evidencia de tardanzas, ausencias, gestiones realizadas, etc.

_____

_____

_____

_____

_____

_____	_____	_____
Empleado referido	Puesto	Área de Trabajo

_____	_____	_____
Nombre del primer supervisor	Nombre del segundo supervisor	Puesto

_____	_____	_____
Firma del primer supervisor	Firma del segundo supervisor	Fecha

INSTRUCCIONES: Este formulario se utilizará para hacer el referido final por sospecha razonable individualizada, donde describirá en detalle los motivos para redactarlos. Debe ir acompañado del formulario de Referido por Sospecha Razonable Individualizada enviados previamente al Oficial de Enlace junto a la evidencia de las gestiones realizadas.

ANEJO VI

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO

ESTIPULACIÓN

PROGRAMA DE EVALUACIONES Y PRUEBAS ESPECIALES

COMPARECEN

DE UNA PARTE: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en adelante denominado "La Autoridad", representada en este acto por, _____.

DE OTRA PARTE:_____,

empleado de La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante denominado como "El empleado".

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

ACUERDAN

1. El empleado, _____, ocupa el
   (Nombre y Apellidos)

   puesto de _____,
   (Título y Número de Puesto)

2. El empleado acepta someterse al Programa de Orientación Social al Empleado para recibir tratamiento para su condición.

3. El empleado tendrá el beneficio de recibir en el POSE los servicios de desintoxicación y rehabilitación aquí estipulados.

4. La aceptación del tratamiento aquí expresada y acordada estará vigente aún cuando el empleado pase a ocupar un puesto clasificado no sensitivo.

5. La Autoridad, en reconocimiento al interés del empleado en rehabilitarse, accede a concederle tiempo para acudir a sus citas en el POSE, a los exámenes médicos, a pruebas de laboratorio y al tratamiento que se determine, bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

a. El empleado acudirá a las citas del POSE y seguirá sus recomendaciones, incluyendo la de asistir a un programa de tratamiento y rehabilitación a nivel ambulatorio, parcial o interno en cualquier institución pública o privada certificada para ello. Para fines de este tratamiento, el empleado podrá hacer uso de las siguientes licencias en el siguiente orden: licencias por enfermedad, licencia adelantada por enfermedad y licencia por vacaciones acumuladas.

   Luego de agotadas dichas licencias, el empleado podrá tener derecho al uso de licencia sin sueldo por un periodo no mayor de doce (12) meses.

b. El empleado presta su consentimiento y autoriza al personal del POSE a obtener información mensualmente del programa de tratamiento o de su médico privado sobre su condición física y emocional.

c. Mientras el empleado esté recibiendo tratamiento, se someterá a pruebas seriadas de laboratorio para detectar el uso de sustancias controladas cuando sea citado. Este debe comparecer a las pruebas de laboratorio en la fecha y lugar notificados. La no comparecencia sin justificación razonable a la prueba de laboratorio se interpretará como que el empleado hubiera dado positivo en el uso de sustancias controladas y podría considerarse como una negativa para continuar con el tratamiento.

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

e. De no justificarse las ausencias consecutivas a las citas coordinadas por el POSE. se le dará de baja del POSE por abandono e incumplimiento del tratamiento.

f. El empleado podrá recibir tratamiento para su rehabilitación en el POSE hasta un máximo de dos (2) años consecutivos bajo los términos arriba mencionados.

g. El personal del POSE podrá dar de baja al empleado antes de finalizar el tratamiento. si se concluye que el empleado no está utilizando los servicios del POSE. conforme a los procedimientos establecidos o a las recomendaciones de la institución que ofrezca el tratamiento.

h. Del empleado ser dado de baja del POSE o de no haber logrado su rehabilitación durante el período recomendado, quedará inhabilitado para el servicio público y estará sujeto a las medidas disciplinarias, según las disposiciones del Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

i. El Médico de la Autoridad evaluará la capacidad funcional del empleado para reintegrarse al trabajo.

j. Todo empleado rehabilitado se someterá por un año adicional a las pruebas seriadas. De arrojar un resultado positivo, se concluye que el empleado está inhabilitado para el servicio público y estará sujeto a las medidas disciplinarias, según las disposiciones del Reglamento del Programa de Pruebas para la detección de Sustancias Controladas.

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

En San Juan, Puerto Rico, a _____ de _____ de _____.

_____ _____

Por la Autoridad Empleado

NOTA: En caso de que el empleado no firme esta estipulación, no tendrá derecho a recibir los servicios de rehabilitación del POSE, ni al uso de las licencias señaladas en este documento. Por tanto, procederán las medidas disciplinarias dispuestas en la Reglamentación de la Autoridad o los Convenios Colectivos Vigentes, según aplique.

ENTERADO:

Empleado: _____ **Fecha:** _____

ANEJO VII

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO

ESTIPULACIÓN

PROGRAMA DE EVALUACIONES Y PRUEBAS ESPECIALES

COMPARECEN

DE UNA PARTE: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en adelante denominado "La Autoridad", representada en este acto por, _____.

DE LA OTRA PARTE: _____, empleado de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en adelante denominado como "El empleado".

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

ACUERDAN

1. El empleado, _____ocupa el
   (Nombre y Apellidos)
   puesto de _____,
   (Título y Número de Puesto)
2. El empleado acepta someterse al Programa de Tratamiento y Rehabilitación ofrecido por _____. institución certificada para ello.
3. El empleado será responsable de sufragar los costos de tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud.

4. La aceptación de someterse al tratamiento aquí expresada y acordada estará vigente. aún cuando el empleado pase a ocupar un puesto clasificado no sensitivo.

5. En aquellas circunstancias en que el empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la Licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le adelantará al trabajador licencia por enfermedad hasta un máximo de quince (15) días laborables. El total de la Licencia por enfermedad así adelantada será cargado contra la subsiguiente acumulación. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le cargará a la Licencia por Vacaciones. En última instancia, se le concederá una Licencia Sin Sueldo hasta un máximo de doce (12) meses.

   a. El empleado presta su consentimiento y autoriza al personal del POSE a obtener información mensualmente del programa de tratamiento que seleccione y de su médico privado sobre su condición física y emocional.

   b. Mientras el empleado esté recibiendo tratamiento, someterá mensualmente al POSE informes de progreso preparados y certificados por la institución pública o privada que haya seleccionado.

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

   d. De no justificarse las ausencias al programa seleccionado o la Sección de Servicios Médicos, se le dará de baja del programa por abandono e incumplimiento de tratamiento.

   e. El empleado podrá recibir tratamiento para su rehabilitación hasta un máximo de dos (2) años consecutivos bajo los términos arriba mencionados.

f. El personal de POSE podrá dar de baja al empleado antes de finalizar los dos (2) años consecutivos si se concluye que el empleado no está utilizando los servicios del programa seleccionado conforme al Reglamento acordado o a las recomendaciones de la institución que ofrezca el tratamiento.

g. Del empleado ser dado de baja de POSE o de no haber logrado su rehabilitación, quedará inhabilitado para el servicio público y estará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes.

h. El Médico de la Autoridad evaluará la capacidad funcional del empleado para reintegrarse al trabajo.

i. Todo empleado rehabilitado se someterá por un año adicional a las pruebas seriadas. De arrojar un resultado positivo, se concluye que el Empleado está inhabilitado para el servicio público y podrá ser cesanteado del puesto que ocupa, sujeto a las disposiciones del Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

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

En, San Juan Puerto Rico, a _____ de _____ de _____.

_____ _____

Por la Autoridad Empleado

NOTA: En caso de que el empleado no firme esta Estipulación, no tendrá derecho a recibir los servicios de rehabilitación de POSE, ni al uso de las licencias señaladas en este documento. Por tanto, procederán las medidas disciplinarias dispuestas en la Reglamentación de la Autoridad o los Convenios Colectivos Vigentes, según aplique.

ENTERADO:

Empleado: _____ Fecha: _____

ANEJO VIII

AAA-376

Autoridad de Acueductos y Alcantarillados

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

OFICINA PRESIDENTE EJECUTIVO

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚMERO: OA-2007-01

DISTRIBUCIÓN: C FECHA: 31 de enero de 2007

ASUNTO: PUESTOS O CARGOS SENSITIVOS SEGÚN ESTABLECIDO EN LA LEY 78 DEL 14 DE AGOSTO DE 1997, SEGÚN ENMENDADA.

La Ley Núm. 78, mejor conocida como la Ley para Reglamentar las Pruebas la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Público, se crea para requerir pruebas para detección de sustancias controladas como requisito previo a empleo en las agencias del Gobierno de Puerto Rico, establecer programas de detección de sustancias controladas orientados al tratamiento y la rehabilitación del usuario, reglamentar la administración de pruebas de drogas en el empleo y fijar penalidades.

La Autoridad está obligada a establecer y administrar las pruebas a los fines de desalentar el uso ilegal de drogas, reducir los riesgos a la seguridad y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Es por tal razón y de acuerdo con el Reglamento para la Administración del Programa de Pruebas en la Detección de Sustancias Controladas que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados ha identificado los puestos o cargos sensitivos incluidos en el Anejo adjunto, los cuales se estarán tomando en consideración para la realización de las pruebas de forma aleatoria. El Directorado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tendrá la responsabilidad de mantener actualizado el listado de clases sensitivas.

APROBADA POR:

Ing. José F. Ortiz Vázquez
Presidente Ejecutivo

ANEJO IX

Clases Sensitivas

ADMINISTRADOR CENTRO INFORMACION DE EMERGENCIA
ADMINISTRADOR(A) DE SISTEMAS DE OFICINA CONFIDENCIAL I
ADMINISTRADOR(A) DE SISTEMAS DE OFICINA CONFIDENCIAL II
ADMINISTRADOR(A) DE SISTEMAS DE OFICINA CONFIDENCIAL JUNTA DE DIRECTORES(AS)
ADMINISTRADOR(A) DE SISTEMAS DE OFICINA CONFIDENCIAL OFICINA DEL (DE LA) PRESIDENTE(A)
ALBANIL CONDUTOR
ARQUEOLOGO
ASESOR LEGAL LABORAL
ASESOR(A) LEGAL AUXILIAR
ASESOR(A) LEGAL GENERAL
ASISTENTE DE LABORATORIO CONDUCTOR
AUDITOR(A) INTERNO(A)
AUXILIAR DE LABORATORIO
AYUDANTE ESPECIAL I
AYUDANTE ESPECIAL II
AYUDANTE ELECTRICISTA
AYUDANTE ELECTROMECANICO
AYUDANTE INGENIERO
AYUDANTE MECANICO ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
AYUDANTE MECANICO AUTOMOTRIZ
AYUDANTE OPERADOR MAQUINA AGUAS SUBTERRANEA
AYUDANTE TORNERO
AYUDANTE TUBERO NOCTURNO
AYUDANTE TUBERO PRINCIPAL
BACHILLER DE INGENIERIA
CARPINTERO
CARPINTERO CONDUCTOR
CARPINTERO DE CONSTRUCCION
CELADOR
CHOFER MENSAJERO
CONDUCTOR VEHÍCULO LIVIANO DE MOTOR
CONDUCTOR VEHÍCULO PESADO GRUA
CONDUCTOR VEHÍCULO PESADO MOTOR
COORDINADOR ASUNTOS DEFENSA CIVIL
COORDINADOR AUXILIAR DE EMERGENCIAS
COORDINADOR DE EMERGENCIA
COORDINADOR PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA
COORDINADOR SEGURIDAD LABORATORIO
DIRECTOR(A) ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECTOR(A) AUXILIAR I
DIRECTOR(A) AUXILIAR II
DIRECTOR(A) AUXILIAR III
DIRECTOR(A) AUXILIAR IV
DIRECTOR(A) DE COMUNICACIONES
DIRECTOR(A) DE CUMPLIMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD

DIRECTOR(A) DEPARTAMENTO CONTROL AMBIENTAL
DIRECTOR(A) DE EMERGENCIAS Y SEGURIDAD CORPORATIVA
DIRECTOR(A) DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES
DIRECTOR(A) EJECUTIVO DE CUMPLIMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD
DIRECTOR(A) EJECUTIVO(A) AUXILIAR INFRAESTRUCTURA
DIRECTOR(A) EJECUTIVO(A) AUXILIAR INGENIERÍA / INFRAESTRUCTURA
DIRECTOR(A) EJECUTIVO(A) DE INFRAESTRUCTURA
DIRECTOR(A) EJECUTIVO(A) REGIONAL
DIRECTOR(A) SERVICIO AL CLIENTE
DIRECTOR(A) SISTEMAS DE INFORMACIÓN
DIRECTOR(A) SISTEMA ACUEDUCTOS
EBANISTA
ELECTROMECANICO EQUIPO AUTOMOTRIZ
ELECTROMECANICO
ENCARGADO DE BRIGADA ACUEDUCTO NOCTURNO
ENCARGADO DE BRIGADA ALCANTARILLADO VEHICULO LIVIANO
ENCARGADO DE BRIGADA ALCANTARILLADO VEHICULO PESADO
ENCARGADO DE BRIGADA VEHICULO LIVIANO
ENCARGADO DE BRIGADA VEHICULO PESADO
ENCARGADO DE ESTACION BOMBAS
ENFERMERA
ESPECIALISTA AMBIENTAL
ESPECIALISTA DE TELEMETRIA
ESPECIALISTA PROCESO DE PURIFICACIÓN
GEOLOGO
GERENTE DE CUMPLIMIENTO E INFORMES
GERENTE DE LABORATORIOS
GERENTE AUDITORIAS AMBIENTALES
GERENTE CONTROL CONTAMINACION
GERENTE DE CUMPLIMINIENTO INDUSTRIAL
GERENTE DE CUMPLIMIENTO REGIONAL
GERENTE DE FLOTA Y EQUIPO
GERENTE DE PRETRATAMIENTO
GERENTE DE REGLAMENTACION
GERENTE DE MANTENIMIENTO SUBACUATICO
GERENTE DE SISTEMA REGIONAL ACUEDUCTOS
GERENTE DE SISTEMAS ALCANTARILLADO
GERENTE TECNICO DE AREA
GUARDALMACEN
HIDROLOGO
HIGIENISTA INDUSTRIAL
HOJALATERO PINTOR
INGENIERO EN ENTRENAMIENTO
INGENIERO
INGENIERO EN ENTRENAMIENTO EVALUADOR
INGENIERO OPERACIONES
INGENIERO PRINCIPAL
INVESTIGADOR ACCIDENTES DEL TRABAJO

INVESTIGADOR PITOMETRICO
JEFE DIVISION SEGURIDAD INTERNA
JEFE DEPARTAMENTO ASEGURAMIENTO DE CALIDAD
JEFE DEPARTAMENTO DE CONSTRUCCION
JEFE DEPARTAMENTO DE EVALUACION AMBIENTAL
JEFE DEPARTAMENTO DE SOBRECARGO
JEFE OFICINA DE HIGIENE SEGURIDACD OCUPACIONAL
JEFE SECCION TRANSPORTACION Y EQUIPO
MECANICO DE EQUIPO ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
MECANICO DE EQUIPO AUTOMOTRIZ
MECANICO DE EQUIPO PESADO
MECANICO DE EQUIPO PURIFICACION
MENSAJERO
MICROBIOLOGO
OFICIAL DE ENLACE
OPERADOR DE CAMION LIVIANO LAVADO A PRESION
OFICIAL PRINCIPAL I
OFICIAL PRINCIPAL II
OPERADOR DE SISTEMA ESTACION BOMBAS ALCANTARILLADO
OPERADOR DE CAMION PESADO LAVADO PRESION
OPERADOR DE EQUIPO FILTRO LODOS
OPERADOR DE EQUIPO LIVIANO
OPERADOR DE EQUIPO PESADO
OPERADOR DE EQUIPO PESADO NOCTURNO
OPERADOR DE MAQUINA AGUAS SUBTERRANEAS
OPERADOR DE PLANTA ACUEDUCTOS
OPERADOR DE PLANTA ALCANTARILLADO
OPERADOR DE PLANTA INCINERADOR LODOS
OPERADOR DE SISTEMA ESTACION BOMBA ACUEDUCTO
PERITO ELECTRICISTA
PINTOR
PRESIDENTE(A) EJECUTIVO(A)
QUIMICO
SECRETARIO(A) JUNTA DE DIRECTORES(AS)
SECRETARIO(A) JUNTA DE SUBASTAS
SOLDADOR
SUBINSPECTOR PROYECTO CONSTRUCCION
SUBINSPECTOR
SUPERVISOR ALMACEN
SUPERVISOR ASEGURAMIENTO CALIDAD
SUPERVISOR ASUNTOS AMBIENTALES
SUPERVISOR AUXILIAR SERVICIOS TRANSPORTACION
SUPERVISOR BRIGADA ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
SUPERVISOR BRIGADA ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS NOCTURNO
SUPERVISOR BRIGADA AGUAS SUBTERRANEAS
SUPERVISOR BRIGADA ELECTROMECANICA
SUPERVISOR CELADORES
SUPERVISOR CENTRO INFORMACION EMERGENCIA

ANEJO IX

SUPERVISOR CONSTRUCCION
SUPERVISOR DE BUZO
SUPERVISOR ESTACIONES DE MUESTREO
SUPERVISOR GENERAL PLANTA ALCANTARILLADO
SUPERVISOR DE LABORATORIOS
SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO EQUIPO Y PLANTA
SUPERVISOR DE MECANICO EQUIPO ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
SUPERVISOR DE MECANICO EQUIPO AUTOMOTRIZ
SUPERVISOR DE OBRAS
SUPERVISOR DE OPERADORES INCINERADOR LODOS
SUPERVISOR DE OPERADORES PLANTA ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
SUPERVISOR DE OPERADORES PLANTA ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS NOCTURNO
SUPERVISOR DE OPERACIONES
SUPERVISOR DE PRETRATAMIENTO Y ASUNTOS AMBIENTALES
SUPERVISOR DE PROGRAMA CONSERVACION Y MANTENIMIENTO
SUPERVISOR DE SERVICIOS ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
SUPERVISOR DE TALLERES
SUPERVISOR TECNICO INSTRUMENTACION PRECISION
SUPERVISOR UNIDAD MOVIL TELEVISADA PARA INSPECCIONAR Y SELLAR
SUPERINTENDENTE PLANTA REGIONAL ALCANTARILLADO
TECNICO UNIDAD MOVIL TELEVISADA PARA INSPECCIONAR Y SELLAR
TECNICO AMBIENTAL
TECNICO DE ANALISIS DE AGUA
TECNICO DE CONSERVACION ENERGIA
TECNICO DE BUCEO
TECNICO DE ELECTRONICA
TECNICO DE GENERADOR EMERGENCIA
TECNICO DE INSPECCION
TECNICO DE INSTRUMENTO PRECISION
TECNICO DE PRETRATAMIENTO
TECNICO DE PREVENVICÓN E INVESTIGACION ACCIDENTE
TECNICO DE SOBRECARGO
TESORERO(A)
TORNERO
TRABAJADOR DE ALCANTARILLADO
TRABAJADOR DE CONSERVACION
TRABAJADOR DE SERVICIOS EQUIPO AUTOMOTRIZ
TRABAJADOR DE SISTEMA OPERACIONALES
TRABAJADOR DE SISTEMA OPERADOR NOCTURNO
TRABAJADOR SOCIAL
TUBERO
TUBERO DE CONSTRUCCION
TUBERO NOCTURNO
TUBERO PRINCIPAL
VICE PRESIDENTE(A) EJECUTIVO(A)
WEBMASTER