

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Consejo General de Educación

**Reglamento del Programa
para Requerir Pruebas de
Detección de Sustancias
Controladas y Alcohol**

para los empleados del Consejo General de Educación

Tabla de Contenido

	Página
Artículo 1 – Título	1
Artículo 2 – Autoridad Legal	1
Artículo 3 – Aplicabilidad	1
Artículo 4 – Propósito	1
Artículo 5 – Política Pública	1
Artículo 6 – Penalidades y Sanciones	1
Artículo 7 – Objetivo del Programa	2
Artículo 8 – Vigencia del Programa	2
Artículo 9 – Definiciones	2
Artículo 10 – Funcionario de Enlace	3
Artículo 11 – Requisito de Empleo	4
Artículo 12 – Administración de las Pruebas	4
Artículo 13 – Presunción Controvertible	5
Artículo 14 – Procedimientos	5
Artículo 15 – Derechos	6
Artículo 16 – Confidencialidad	6
Artículo 17 – Medidas Disciplinarias	7
Artículo 18 – Referidos	8
Artículo 19 – Vigencia	8

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Consejo General de Educación

Artículo 1 – Título

Este Reglamento se conocerá como Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias controladas y el Uso de Alcohol en Funcionarios y Empleados del Consejo General de Educación.

Artículo 2 – Autoridad Legal

Este Reglamento se adopta de conformidad con la autoridad legal contenida en la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, conocida como "Ley para Reglamento de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo del Sector Público" y la Ley 148 de julio de 1999, según enmendada.

Artículo 3 – Aplicabilidad

El Reglamento será aplicable a todos los funcionarios y empleados del Consejo General de Educación.

Artículo 4 – Propósito

Este Reglamento tiene el propósito de establecer las normas que regirán el obtener pruebas para la detección de sustancias controladas y el uso de alcohol en funcionarios y empleados del Consejo General de Educación.

Artículo 5 – Política Pública

El CGE establece como parte de su política pública el contribuir a controlar el uso ilegal de sustancias controladas o de alcohol en su agencia. Esto lo hace mediante la implantación de un programa de obtención de pruebas para la detección de sustancias controladas en funcionarios o empleados de la oficina, a fin de cumplir con el mandato establecido en la Ley Núm. 148 del 15 de julio de 1999, según enmendada.

Artículo 6 – Penalidades y Sanciones

La violación de cualesquiera de las disposiciones de este Reglamento conllevará la imposición de las siguientes sanciones administrativas, dependiendo de la gravedad del caso: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, destitución o despido.

No obstante, toda persona que a sabiendas y voluntariamente divulgase o haga uso indebido de la información relacionada a los resultados obtenidos en el proceso de la administración de pruebas para detectar el uso de sustancias controladas, según dispone la Ley # 78 del 14 de agosto de 1997, o que violase sus disposiciones o la reglamentación que se promulgue a su amparo, incurrirá en delito grave y convicta que fuere será sancionada por cada violación con pena de reclusión por un término fijo de un año o multa de dos mil (2,000) dólares o ambas penas, a discreción del Tribunal.

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

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

Toda persona así convicta quedará inhabilitada para desempeñar cualquier cargo o empleo público sujeto a lo dispuesto en la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley # 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, que prohíbe poseer, preparar, transportar, distribuir, producir o usar ilegalmente sustancias controladas en el área de empleo.

Artículo 7 – Objetivo del Programa

El objetivo principal del programa de pruebas para la detección de sustancias controladas y el uso de alcohol consistirá en identificar a los funcionarios y empleados del CGE que sean usuarios de sustancias controladas y lograr su rehabilitación, en la medida que ello no sea incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y los deberes del puesto o cargo que ocupa.

Artículo 8 – Vigencia del Programa

El Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y el Uso de Alcohol entrará en vigor treinta (30) días después de su notificación por escrito a todos los funcionarios y empleados del CGE. Los candidatos a empleo serán notificados del Programa al momento de solicitar el empleo. Al recibir copia de este Reglamento, el candidato a empleo deberá firmar un documento certificando el recibo del mismo.

Artículo 9 – Definiciones

Para efecto 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 de un funcionario o empleado que ocasiona daño físico serio a la propiedad o a la persona.
- b. "Consejo"- Se refiere al CGE, sus oficinas, organismos, divisiones, programas y dependencias.

- c. "Funcionario o Empleado"- Toda persona que preste servicios al CGE a cambio de salario, sueldo, jornal, cualquier tipo de remuneración, o de forma voluntaria o que preste servicios de carrera o de confianza, a tiempo completo, parcial o irregular.
- d. "Laboratorio"- Cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forensicos debidamente autorizado y licenciado 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 (N.I.D.A.).
- e. "Negativa Injustificada"- Negativa a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas y uso de alcohol o cooperar para que se efectúen, como es, sin excluir otras, el no presentarse o abandonar sin justificación 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 o cuando se altere la misma.
- f. "Oficial de Enlace"- La persona cualificada designada por la Presidenta para asistir en la coordinación de la ayuda al empleado y del Programa.
- g. "Programa"- El Programa para la Detección de Sustancias Controladas que se establece mediante este Reglamento conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997.
- h. "Sospecha Razonable Individualizada"- Consiste en la convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas o alcohol, independientemente 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 o alcohol; b) síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada o alcohol; c) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.
- i. "Sustancias Controladas"- Según se utiliza en este Reglamento, significará las sustancias controladas incluidas en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico", excepto las sustancias controladas que se utilicen por prescripción médica u otro uso autorizado por la ley.

Artículo 10 – Funcionario de Enlace

- a. El/la Presidente/a del CGE designará un empleado que servirá de Funcionario de Enlace para ayudar al empleado. Esta persona será de confianza y coordinará todas las actividades y los servicios del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y el Uso de Alcohol.

- b. El Funcionario de Enlace tendrá las siguientes funciones:
 - 1. Proveer información al personal del Consejo sobre el programa de pruebas.
 - 2. Determinar las fechas, horas y lugares de las pruebas.
 - 3. Recibir los resultados de las pruebas y notificar los resultados positivos.
 - 4. Referir al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación y dar seguimiento a estos participantes.
 - 5. Conservar y asegurar la confidencialidad de toda la documentación relacionada con el programa de pruebas.
 - 6. Cualquier otra función que le asigne la Presidenta del Consejo.
- c. El Funcionario 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 del Consejo; tales como el abuso del alcohol.

Artículo 11 – Requisito de Empleo

- a. Se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas y uso de alcohol a los candidatos a empleo, como parte de una evaluación médica general, a fin de determinar que están física y mentalmente capacitados para desempeñar su trabajo.
- b. La negativa del candidato a someterse a la prueba, o un resultado positivo, será causa suficiente para denegar el empleo.

Artículo 12 – Administración de las Pruebas

- a. El/la Presidente/a del Consejo podrá ordenar que se administren pruebas para la detección de sustancias controladas y uso de alcohol a los funcionarios y empleados de la Agencia:
 - 1. Cuando ocurra un accidente de grandes proporciones en el trabajo durante horas laborables, que sea atribuible directamente a un empleado, en cuyo caso la prueba será administrada no más tarde de 24 horas contadas a partir del accidente. Si el empleado está inconsciente o ha fallecido, se le podrá tomar una muestra de sangre u otra sustancia del cuerpo que permita la detección de sustancias controladas o alcohol.
 - 2. Cuando exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores del funcionario o empleado, se le administrará la prueba no más tarde de 32 horas contadas a partir de la última observación de conducta anormal o errática que genere la sospecha razonable individualizada.
 - a. Los supervisores deberán llevar un expediente confidencial que estará bajo la custodia del Funcionario de Enlace, en el cuál anotará todos incidentes que

- b. generen sospechas de que el empleado está desempeñando sus funciones y deberes bajo los efectos de sustancias controladas o alcohol.
 - c. El Consejo ofrecerá un programa de educación y adiestramiento dentro del servicio para todos los oficiales de la agencia en torno al tipo de conducta observable en el empleado que pueda producir el uso de sustancias controladas o alcohol a propósitos de configurar la sospecha razonable.
3. Cuando el empleado haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se requieran pruebas adicionales.
 4. Cuando el empleado se haya sometido voluntariamente a un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación, y se requieran pruebas adicionales de seguimiento.
 5. Cuando un empleado se someta voluntariamente a la prueba, sin que se le haya requerido.

Artículo 13 – Presunción Controvertible

La negativa injustificada de un funcionario o empleado a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas o alcohol cuando así se le requiera, conforme a las disposiciones de la Ley y de este Reglamento, dará lugar a la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo, y estará sujeta a la imposición de las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 14 – Procedimientos

- a. Las muestras para la detección de sustancias controladas o alcohol serán tomadas por el personal del Instituto de Ciencias Forenses, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, u otra entidad calificada que sea contratada para esos fines.
- b. Se harán pruebas de orina o de sangre, conforme a métodos analíticos que sean científicamente aceptables y de modo que se proteja al máximo la intimidad del empleado.
- c. Las muestras de orina sólo se utilizarán para la prueba de detección de sustancias controladas y las muestras que den un resultado positivo en el primer análisis serán sometidas a un segundo análisis de corroboración, el cual será revisado y certificado por un Oficial Médico Revisor (MRO). La función del MRO es servir como control de calidad de los resultados de las pruebas de sustancias controladas, verificar que la muestra se tomó, transportó, almacenó y se analizó correctamente. Es el enlace entre el laboratorio de pruebas, el patrono y el empleado. Verifica además con el empleado si ese resultado positivo está justificado o no. Es necesaria su intervención para evitar que se tome alguna acción adversa contra el empleado o para ayudar a que se tome la decisión correcta dependiendo del caso.

- d. El Oficial de Enlace conservará los informes del personal sometido a las pruebas, las actas de incidencias y los resultados positivos corroborados, pero destruirá los resultados negativos dentro de treinta (30) días contados a partir de su recibo.

Artículo 15 – Derechos

- a. Las pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas y alcohol se efectuarán libre de costo para los funcionarios y empleados. Se llevarán a cabo durante horas laborables, y el tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas se considerará como tiempo trabajado.
- b. Antes de someterse a las pruebas, el funcionario o empleado indicará si ha tomado medicamentos que puedan tener algún efecto en el resultado de la misma.
- c. Se le entregará parte de la muestra, al empleado que lo solicite por escrito, para llevarla a un laboratorio de su selección.
- d. Se le garantiza el derecho a la privacidad del funcionario o empleado que se someta a las pruebas.
- e. El empleado tendrá derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba y a impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a las pruebas.
- f. Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, se le advertirá al empleado que tendrá derecho a obtener copia de los resultados de la prueba, una vista administrativa para impugnar dicho resultado y presentar pruebas para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas o alcohol.

Artículo 16 – Confidencialidad

- a. Todos los formularios, informes, expedientes, resultados y demás documentos que se utilicen en relación con el programa, serán confidenciales y no podrán ser usados como evidencia contra el funcionario o empleado en ningún proceso administrativo, civil o criminal, excepto cuando se impugne dicho resultado, o cuando se tomen medidas disciplinarias.
- b. Solo tendrán acceso a la información mencionada en el inciso; (a) el funcionario o empleado que haya sido sometido a la prueba; cualquier persona designada por este y/o autorizada por escrito para recibir dicha información; el oficial de enlace o cualquier funcionario o empleado designado por dicho funcionario para este propósito; a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas o alcohol, cuando el empleado preste su consentimiento expreso.

- c. Cualquier violación a las disposiciones de este Artículo conllevará la imposición de las sanciones administrativas y las penalidades de delito grave que se establecen en el Artículo 20 de la Ley Núm. 78.

Artículo 17 – Medidas Disciplinarias

- a. El/la Presidente/a del CGE suspenderá de empleo, sin privarle de sueldo o remuneración a un funcionario o empleado en las siguientes circunstancias:
1. Cuando el funcionario o empleado no ocupa un puesto o cargo sensitivo y se niegue injustificadamente a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas y alcohol.
 2. Cuando el empleado no ocupe un puesto o cargo sensitivo y arroje un primer resultado positivo en una prueba para la detección de sustancias controladas o alcohol y dicho resultado sea debidamente corroborado.
 3. En los casos anteriores la Presidenta deberá referir al empleado concernido al Oficial de Enlace para ser referido a un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación, según se provee en el Artículo 18 de este Reglamento.
- b. La Presidenta del CGE destituirá a un funcionario o empleado del puesto que ocupa en las siguientes circunstancias:
1. Cuando reincida en cualquiera de las circunstancias enumeradas en el inciso (a).
 2. Cuando el funcionario o empleado 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 está participando o haya completado un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y continúe usando ilegalmente sustancias controladas o alcohol, conforme a resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento.
 4. Cuando ocupa un puesto o cargo sensitivo y se niegue a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas y alcohol. La Presidenta en consulta con Consejo, podrá optar por la suspensión sin sueldo del funcionario o empleado que ocupe un puesto o cargo sensitivo. De optar la Presidenta por esta última se referirá al empleado a un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
 5. Cuando ocupe un puesto o cargo sensitivo y haya dado un resultado positivo en una primera prueba.

En todos los casos en que se disponga tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias, suspensiones, destituciones o despidos, se deberán cumplir con las garantías procesales mínimos de notificación y vista, en donde el funcionario o empleado tenga la oportunidad de ser oído, que

pueda presentar evidencia a su favor e impugnar la evidencia presentada en su contra y donde pueda presentar las defensas que le asistan.

Artículo 18 – Referidos

- a. Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado inicial en una prueba para la detección de sustancias controladas o alcohol, se suspenderá de empleo, pero no de sueldo al funcionario o empleado concernido, y se le notificará por escrito la fecha, hora y lugar de una vista administrativa designada por la Presidenta.
- b. Luego de efectuada la vista, el Oficial de Enlace referirá al funcionario o empleado al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.
- c. Cuando se refiera a un funcionario o empleado al programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, la Presidenta, a su discreción, podrá autorizar que continúe trabajando, si el empleado no representa un riesgo para su salud y seguridad de otros empleados.

Artículo 19 – Vigencia

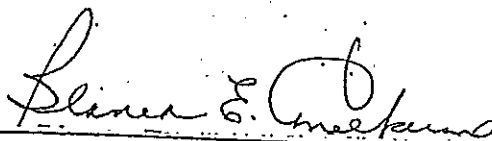
Este Reglamento comenzará a regir tan pronto sea aprobado por el/la Presidente/a del C.G.E. El programa de pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol entrará en vigor treinta (30) días después que notifique con copia de este Reglamento a todos los funcionarios y empleados del C.G.E.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico el día 20 de Febrero de 2003.



Firma del/la Presidente/a

Amalia Lladrés de Charneco, Ph. D.
Presidenta CGE



Firma de la Secretaria de Actas del CGE
Blanca E. Concepción, Ph. D.
Miembro y Secretaria CGE



Ley Núm. 78 del año 1997

(P. del S. 41) (Conferencia) Ley 78, 1997

LEY NUM. 78 DEL 14 DE AGOSTO DE 1997, REGLAMENTAR LAS PRUEBAS DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN LOS EMPLEOS PUBLICOS.

Para requerir pruebas para detección de sustancias controladas como requisito previo a empleo en las agencias del Gobierno de Puerto Rico, establecer en éstas 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; y para establecer disposiciones referentes a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial y Legislativa.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.- Título

Esta Ley se conocerá como "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público".

Artículo 2.- Exposición de Motivos

"La felicidad y la atención a la vida humana, y no su destrucción, es el primer y único objeto del buen gobierno." Thomas Jefferson. Traducción nuestra.

El Gobierno de Puerto Rico tiene el compromiso y el interés apremiante de erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. Aun cuando el Estado debe evitar o minimizar toda interferencia en la vida privada de sus ciudadanos, la consecución de la libertad personal de éstos y el bienestar de la sociedad y sus comunidades requiere la adopción de toda aquella medida encaminada a preservar su seguridad.

El crimen, la violencia, la conducta antisocial, los accidentes, los embarazos no planificados de adolescentes, la exposición de infantes a los efectos de las drogas y sus consecuencias y la adicción, constituyen sólo una parte del costo que el uso ilegal de sustancias controladas impone a la sociedad.

El costo en la pérdida de vidas humanas es incalculable: tres (3) de cada cuatro (4) asesinatos ocurridos en Puerto Rico están relacionados al uso y tráfico ilegal de sustancias controladas. Sin la implantación de medidas efectivas por parte del Gobierno, el daño a la sociedad sería mayor.

Según estadísticas oficiales de la Administración Federal de Servicios de Abuso de Sustancias y Salud Mental (Substance Abuse and Mental Health Services Administration), doce punto ocho (12.8) millones de ciudadanos son usuarios de drogas. Entre 1994 y 1995, continuó el aumento del uso de drogas por jóvenes, de ocho punto dos (8.2) a diez punto nueve (10.9) por ciento, duplicando la cifra de 1992.

Se ha estimado, además, que a nivel nacional, el uso ilegal de sustancias controladas representa un costo para la sociedad de sesenta y siete (67) billones de dólares, de los cuales, el setenta (70) por ciento representa los costos de la actividad criminal y el treinta (30) por ciento los de servicios médicos.

El Estado tiene también el interés apremiante de erradicar el uso ilegal de sustancias controladas en el servicio público. El usuario de sustancias controladas ilegales en el empleo además de convertirse, consciente o inconscientemente, en un cómplice de la conducta criminal violenta o antisocial, participa de un acto que presenta graves riesgos a su salud y a la de los demás y conlleva consecuencias lastimosas al bienestar de su familia y al ambiente de trabajo.

A nivel nacional, cerca de dos terceras (2/3) partes de las personas que ingresan a la fuerza laboral han confrontado problemas por el uso y abuso de sustancias controladas. El setenta y un (71) por ciento de las personas mayores de dieciocho (18) años de edad que son usuarios de drogas están empleadas, incluyendo cinco punto cuatro (5.4) millones a tiempo completo y uno punto nueve (1.9) millones a tiempo parcial.

Además del riesgo que representa tener un funcionario o empleado incapaz de cumplir sus deberes y funciones realizando tareas que requieren el uso cabal de sus facultades físicas y mentales, por razón del consumo de sustancias controladas, otras de las consecuencias malignas del uso ilegal de sustancias controladas en el empleo son el peligro a la vida de los demás empleados y la del público con el cual interviene; el deterioro en la productividad y en la eficiencia; el ausentismo crónico; la desmoralización y deterioro en las relaciones de personal; el incremento en accidentes y lesiones en el trabajo y la comisión de otros delitos en el área de empleo, tales como la apropiación ilegal. Cuando se trata del servicio al Pueblo, el efecto del daño es infinitamente mayor.

La Asamblea Legislativa, en la consecución de su primer y único objetivo, la felicidad y la atención a la vida humana; comprometida con la salud y seguridad de los funcionarios y empleados del Gobierno de Puerto Rico, sus departamentos, agencias e instrumentalidades y de la ciudadanía en general; y fundamentándose en el interés apremiante antes consignado, entiende prudente y razonable adoptar toda aquella medida necesaria encaminada a prevenir los efectos adversos del uso de sustancias controladas en el área de empleo en el sector público.

A esos fines, considera necesario y conveniente requerir pruebas para la detección del uso ilegal de sustancias controladas como requisito previo a empleo en las agencias del Gobierno de Puerto Rico y reglamentar el establecimiento de programas para la administración de pruebas de drogas a funcionarios o empleados del sector público, con el propósito de conservar y proteger un ambiente de trabajo seguro y tranquilo, que propenda al bienestar social y laboral de todos los funcionarios y empleados del servicio público y de la ciudadanía en general.

Las Ramas Legislativa y Judicial adoptarán programas para la detección de sustancias controladas similares al que por la presente se dispone para la Rama Ejecutiva, salvaguardando la independencia de las tres ramas de gobierno.

Al establecer programas para la administración de pruebas de drogas a funcionarios o empleados del sector público en Puerto Rico, la Asamblea Legislativa reconoce que la implantación de los mismos en agencias en el sector público ha evidenciado una reducción del uso ilegal de sustancias controladas en el empleo, acompañada de un aumento en la detección de usuarios. Reconoce además, estar convencida de que el aumento de la probabilidad de detección ayudará a los funcionarios y empleados a resistir cualquier presión dirigida a comprometerse en este tipo de actividad y de que la implantación de estos programas constituirá un mensaje claro a dichos usuarios y a la sociedad en general, de que el uso ilegal de sustancias controladas no puede ser ni será tolerado.

Artículo 3.- Declaración de Política Pública

El Gobierno de Puerto Rico tiene el compromiso y el interés apremiante ético, legal, social y económico de erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas.

Cónsono con este principio, se declara incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de un puesto o cargo en el servicio público, el uso de sustancias controladas, en o fuera del sitio o lugar del trabajo o en los alrededores del mismo.

A esos fines, entendemos prudente y razonable adoptar toda aquella medida necesaria encaminada a prevenir los efectos adversos del uso de sustancias controladas en el área de empleo en el sector público.

La Asamblea Legislativa, comprometida con la salud y seguridad de los funcionarios, empleados del Gobierno de Puerto Rico, sus departamentos, agencias e instrumentalidades y de la ciudadanía en general y fundamentándose en el interés apremiante antes consignado, considera necesario y conveniente reglamentar el establecimiento de programas para la administración de pruebas de drogas a funcionarios o empleados del sector público, a los fines de desalentar el uso ilegal de drogas y sustancias controladas y reducir los riesgos a la seguridad que su consumo acarrea, todo ello dirigido a conservar y proteger un ambiente de trabajo seguro y tranquilo, que propenda al bienestar social y laboral de todos los funcionarios y empleados del servicio público y de la ciudadanía en general.

Esta Ley pretende delinear las circunstancias en las que se permitirá al Gobierno de Puerto Rico administrar pruebas para detectar el uso de sustancias controladas en el empleo público y prescribir los requisitos que al efecto deberán ser observados por las agencias. 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 del Estado.

Artículo 4.- Definiciones

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

- a) "Accidente" - es cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función de empleado que ocasiona un daño físico serio a la propiedad o a la persona.
- b) "Agencia", la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, sus oficinas, departamentos, agencias, corporaciones públicas y dependencias.
- c) "Agencias y Programas de Seguridad Pública" son 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 Defensa Civil 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 la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.
- d) "Droga" o "Sustancia Controlada", 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) "Enlace", la persona cualificada designada por el Secretario, Administrador, Director o Jefe de la Agencia para que asista en la coordinación de la ayuda al empleado y del Programa establecido en cada Agencia conforme a lo dispuesto en esta 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 irregulares, en cualquier Rama de Gobierno de Puerto Rico.
- g) "Laboratorio", cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forenses debidamente autorizado y licenciado 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 (N.I.D.A.). (S.A.M.S.A.) (U.P.R. de Salud Federal)
- h) "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.
- i) "Negativa Injustificada" constituirá la negociación a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o cooperar para que se efectúen, como es, sin excluir otras, el 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.

j) "Programa", el Programa para la Detección de Sustancias Controladas que mediante reglamentación es establecido conforme a las disposiciones de esta Ley.

k) "Puestos o Cargos Sensitivos", aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: participación en la fabricación, custodia, manejo, distribución y acceso a sustancias controladas; manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos, tóxicos, explosivos, inflamables, cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar; transportación escolar y transporte aéreo, marítimo o terrestre de pasajeros, carga o maquinaria pesada, y mecánica de tales vehículos de transporte o carga; portación, acceso o incautación de armas de fuego; participación directa en la prestación de servicios médicos y de primeros auxilios, rescate o ambulancia; custodia y prestación directa de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, envejecientes, víctimas de maltrato, personas con impedimentos, imputados, convictos o confinados; la prestación y supervisión directa de servicios de educación, orientación y consejería a los estudiantes del Sistema de Educación Pública; manejo y acceso directo de información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública; relación directa con las salas de juegos de azar o casinos; o cualesquiera otras posiciones de alto riesgo a la salud, seguridad pública u orden social, en las que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del funcionario o empleado podría ocasionar un incidente o accidente fatal o poner en grave e inminente peligro la vida de la ciudadanía o la suya propia. Esta definición incluirá todo aquel puesto o cargo en la Oficina propia del Gobernador de Puerto Rico.

l) "Sospecha Razonable Individualizada", la convicción moral 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 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 5.- Enlace para la Ayuda al Empleado en las Agencias; designación y deberes

Todo Secretario, Administrador, Director y Jefe de las Agencias designará a una persona cualificada que servirá de Enlace Para Ayuda al Empleado y coordinará todo lo relacionado al Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas que en esta Ley se establece. Se designará a un Enlace por cada organización constituida al amparo de algún Plan de Reorganización.

Cada Agencia coordinará con la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción el asesoramiento y ayuda necesaria que necesite el Enlace Para Ayuda al Empleado para implantar y desarrollar el Programa, conforme a los estándares establecidos.

La persona designada como Enlace Para Ayuda al Empleado queda autorizada para extender sus servicios, de acuerdo a los recursos disponibles, a atender otras situaciones que afectan la salud física y mental de funcionarios o empleados, tales como el abuso de alcohol.

Artículo 6.- Pruebas de Detección de Sustancias Controladas previo a empleo

Como parte de una evaluación médica diseñada para determinar la salud general de los candidatos a empleo, toda Agencia o Agencia de Seguridad Pública del Gobierno de Puerto Rico, requerirá la presentación de un informe certificado de resultado de una prueba para la detección de sustancias controladas como requisito previo al empleo.

Dicha prueba deberá ser administrada por cualquier laboratorio no más tarde de veinticuatro (24) horas a partir del momento que la agencia se lo requiera al candidato que haya sido preseleccionado para ocupar un puesto en el servicio público y la misma será costeadada por la Agencia o la Agencia de Seguridad Pública.

La negativa de cualquier candidato a empleo a someterse a dicha prueba, o un resultado positivo en la misma, así certificado por el laboratorio en cuestión, será causa suficiente para denegar el empleo.

Cada agencia establecerá la reglamentación necesaria para la implantación de esta disposición.

Artículo 7.- Programas de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas

Los Secretarios, Administradores, Directores y Jefes de las Agencias de la Rama Ejecutiva establecerán Programas permanentes para la detección de sustancias controladas que empleen pruebas confiables que permitan identificar a los funcionarios y empleados usuarios de drogas, para tratarlos y rehabilitarlos en aquellos casos que esta Ley así lo disponga, para que puedan desempeñar fiel y cabalmente sus funciones y deberes en el servicio público.

El establecimiento de estos Programas se hará en consulta con la Oficina Central de Administración de Personal, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, el Instituto de Ciencias Forenses y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Todo Reglamento deberá ser aprobado por el Departamento de Justicia, que será responsable de evaluar su legalidad a tenor con las necesidades específicas de cada Agencia y Agencia de Seguridad Pública. Si al momento en que entre en vigor esta Ley, el Departamento de Justicia no ha recibido el Reglamento de una Agencia, dicha Agencia adoptará el reglamento modelo que a esos fines redactará el Departamento de Justicia.

Todas las Agencias que formen parte de una organización constituida al amparo de algún Plan de Reorganización, adoptarán un mismo Reglamento bajo un solo Programa.

Aquellas Agencias que hayan establecido un programa de pruebas para la detección de uso de sustancias controladas para la fecha de aprobación de esta Ley, podrán mantenerlo en vigor siempre y cuando dicho programa cumpla con todos los requisitos consignados en este estatuto. A esos fines, deberán revisar dichos programas y su reglamentación con el propósito de conformarlos a las disposiciones de esta Ley antes de que entre en vigor la misma.

Artículo 8.- Requisitos del Programa para la Detección de Sustancias Controladas

Todo reglamento que se adopte para la implantación de las disposiciones de esta Ley y la creación del Programa para la Detección de Sustancias Controladas en cada Agencia, deberá incluir lo siguiente:

- a) Se le entregará a cada funcionario o empleado una notificación en la que se le informará la implantación del Programa, por lo menos treinta (30) días antes de su fecha de vigencia. Igual término y condiciones aplicarán a las notificaciones y entregas de copias que se hagan con respecto a subsiguientes enmiendas que se realicen al Reglamento.
- b) El objetivo principal del Programa será identificar a los funcionarios o empleados que desempeñen sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas y lograr su rehabilitación, con las excepciones establecidas en esta Ley, para que puedan desempeñar fielmente sus funciones y deberes en el empleo en el sector público.
- c) Una declaración de política pública sobre el uso ilegal de sustancias controladas a tenor con lo dispuesto en esta Ley, que incluya una descripción de las sanciones y penalidades aplicables a la elaboración, distribución, posesión o uso ilegal de drogas bajo las leyes de Puerto Rico y los Estados Unidos de América, y una afirmación de que tales prácticas están prohibidas en el área de empleo.
- d) Una orientación a los funcionarios o empleados sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas y el plan que estará disponible para el tratamiento y rehabilitación de los funcionarios o empleados que arrojasen positivo a pruebas de sustancias controladas. Esto incluye la educación y adiestramiento de los supervisores en cuanto al tipo de conducta observable en el funcionario o empleado que puede producir el uso de sustancias controladas, a los propósitos de configurar la sospecha razonable individualizada. Si los supervisores no reciben la educación y adiestramiento aquí requerido, sus sospechas se presumirán controvertiblemente irrazonables y como tal podrán ser impugnadas en su día en un proceso adjudicativo.
- e) Las normas de conducta sobre el uso de sustancias controladas, incluyendo la descripción de las circunstancias que le permitirán a la Agencia requerir a un funcionario o empleado que se someta a las pruebas de drogas. Además, deberá mencionar las medidas preventivas y de tratamiento en beneficio de aquel funcionario o empleado cuya prueba inicial corroborada resulte positiva; e incluir las medidas correctivas o disciplinarias a imponerse a aquel funcionario o empleado que se niegue a que le administren las pruebas de detección o a someterse al plan de orientación, tratamiento y rehabilitación luego de arrojar positivo al uso de drogas, o que continúe usando ilegalmente sustancias controladas.
- f) La descripción detallada del procedimiento a seguir para la administración de las pruebas de drogas, incluyendo lo relativo a la confidencialidad de los resultados. La agencia deberá garantizar al máximo la protección del derecho a la intimidad e integridad personal del funcionario o empleado afectado.
- g) Un listado de las sustancias controladas que se busca detectar con las pruebas a realizarse.

Artículo 9.- Administración de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas; Agencias

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

1) Que ocurra un accidente de grandes proporciones en el trabajo relacionado con sus funciones y durante horas de trabajo, atribuible directamente al funcionario o empleado. Las agencias tendrán discreción para determinar en sus programas otras circunstancias extraordinarias en las cuales se eximirá al funcionario o empleado de someterse a las pruebas de detección de sustancias controladas luego de ocurrido el accidente.

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 encontrar al 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.

2) Que exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores del funcionario o empleado, de los cuales uno (1) deberá ser 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.

Cualquiera de los dos (2) supervisores, deberá llevar un récord que permanecerá bajo la custodia de la persona Enlace, o en su defecto, en la oficina del Secretario, Administrador, Director o Jefe de la Agencia, en el cual anotará 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 récords, estarán regidos bajo las normas de confidencialidad contenidas en el Artículo 15 de esta Ley.

Cuando el funcionario cualificado designado por el Secretario, Administrador, Director o Jefe de la Agencia, en consulta con la persona Enlace, entienda que procede administrar la prueba para la detección de sustancias controladas, así lo ordenará.

Los récords 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.

3) Que el funcionario o empleado ocupe un puesto o cargo sensitivo dentro del Gobierno, según se define dicho término en esta Ley.

En este caso, al funcionario o empleado se le podrán administrar pruebas periódicas de detección de sustancias controladas.

4) Que el funcionario sea el designado por el Secretario, Administrador, Director o Jefe de la Agencia, para ordenar la administración de pruebas, o sea, la persona Enlace. En este caso, al funcionario o empleado se le podrán administrar pruebas periódicas de detección de sustancias controladas.

5) Que el funcionario o empleado haya dado positivo a una primera prueba y se requieren pruebas subsiguientes de seguimiento.

- 6) Que 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.

Artículo 10.- Administración de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas Agencias y Programas Sensitivos

A todo funcionario o empleado de una Agencia y/o Programa de Seguridad Pública, según se define dicho término en esta Ley, incluyendo al Jefe, Subjefe o Director de la misma, se le podrán administrar pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas.

Artículo 11.- Presunción controvertible

La negativa injustificada de un funcionario o empleado a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas, cuando así se le requiera a tenor con lo dispuesto en esta Ley, activará la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo.

Artículo 12.- Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas; Procedimiento

El procedimiento para la administración de pruebas para la detección de sustancias controladas deberá observar los siguientes requisitos:

- a) La muestra será tomada por el Instituto de Ciencias Forenses, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción o la entidad cualificada contratada para esos propósitos.
- b) Las muestras no podrán ser sometidas a ningún tipo de pruebas que no sean las necesarias para detectar sustancias controladas, según definidas en el Artículo 4 de esta Ley.
- c) La prueba se administrará de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de la muestra, científicamente aceptables, y de modo que se proteja al máximo la intimidad del funcionario o empleado afectado. El grado de intrusión no podrá ser mayor que el necesario para prevenir la adulteración y preservar la cadena de custodia.

Se advertirá al funcionario o empleado por escrito que, de así desearlo, se le podrá entregar a un laboratorio de su selección, parte de la muestra para que tenga la oportunidad de efectuar un análisis independiente de la misma. En todo caso, el funcionario o empleado tendrá la oportunidad de informar con anterioridad a la prueba cualesquiera datos que estime relevantes para la interpretación de dicho resultado, incluyendo el uso de drogas por prescripción médica y de las no recetadas.

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; a impugnar resultados positivos corroborados en una vista y a presentar prueba demostrativa

de que no ha utilizado ilegalmente sustancias controladas.

e) Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya analizado la muestra, antes de ser informado a la agencia. Cuando se trate de un resultado positivo, la muestra deberá ser sometida a un segundo análisis de corroboración y un Médico Revisor Oficial cualificado lo estudiará, tomando en cuenta los medicamentos que el funcionario o empleado informó que utilizaba y certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis.

f) Se considerará como tiempo trabajado el que fuere necesario para que al funcionario o empleado le administren las pruebas de detección de sustancias controladas.

Artículo 13.- Orientación, Tratamiento y Rehabilitación; Agencias

a) Las Agencias deberán exigirle a aquel funcionario o empleado, cuya prueba de drogas arroje un resultado positivo corroborado, que participe en un plan de orientación, tratamiento y rehabilitación, que deberán obligatoriamente adoptar las Agencias y al cual será referido por la persona Enlace. El funcionario o empleado podrá optar por someterse a dicho tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada, certificada para ello. En el caso de optar por esta 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.

b) Se podrá someter periódicamente a dicho funcionario o empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación.

c) 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 la presencia de sustancias controladas en el resultado de 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 esta Ley.

d) La Agencia asegurará a todo funcionario o empleado, mientras éste cumpla con el tratamiento y la rehabilitación dispuestos, que seguirá trabajando, de modo tal que no representen riesgo a la salud y seguridad pública.

e) En aquellos casos en donde la permanencia del funcionario o empleado en el empleo representa un riesgo a la salud o a la seguridad de éste o la de los demás empleados de la Agencia, aplicarán las mismas condiciones establecidas en el inciso (f) de este Artículo.

f) En aquellas circunstancias en que el funcionario o empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento en los casos provistos en el inciso anterior de este Artículo, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste no tenga balance acumulada en dicha licencia, se le cargará en tiempo compensatorio o a la licencia por vacaciones acumulada y en última instancia, se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses.

g) En el caso de que se trate de un funcionario o empleado reincidente, la Agencia no tendrá que

cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en esta Ley. En este caso, la Agencia tampoco tendrá que otorgar los beneficios de tiempo compensatorio, licencia por vacaciones y licencia sin sueldo dispuestos en este Artículo ni absorber los costos del tratamiento y la rehabilitación. En este caso, se procederá de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 13 de esta Ley.

h) Aquellos funcionarios o empleados que por vía de excepción sean destituidos según establecido en esta Ley, serán referidos a los programas de tratamiento y rehabilitación que provee el Estado.

Artículo 14.- Despido o Destitución como Excepción; Garantías Procesales

a) Se suspenderá inmediatamente al funcionario o empleado de una Agencia que arroje un primer resultado positivo en una prueba para la detección de sustancias controladas, sin privarle de su sueldo o remuneración, hasta tanto se realice una vista con las garantías procesales mínimas contempladas en el inciso (b) de este Artículo.

Si luego de la celebración de la vista, se mantiene la determinación original adversa al funcionario o empleado, la Agencia procederá de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 13 de esta Ley.

b) No se podrá despedir o destituir a un funcionario o empleado del puesto o cargo que ocupa 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 condición detectada resulte irremediablemente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo.

Se declara irremediablemente incompatible con el uso de sustancias controladas, todo puesto o cargo en cualesquiera de las Agencias y Programas de Seguridad Pública.

2) 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 mediante reglamento.

3) Cuando el funcionario sea el designado por el Secretario, Administrador, Director o Jefe de la Agencia, para ordenar la administración de pruebas, o sea, la persona Enlace; disponiéndose que en tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga mediante reglamento.

4) Cuando el funcionario o empleado se niega a participar en el plan de rehabilitación adoptado por la agencia 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 mediante reglamento.

5) Cuando se trate de un funcionario o empleado reincidente; disponiéndose que en tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga mediante reglamento.

c) En todos los casos en que se disponga tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias,

suspensiones, destituciones o despidos se deberán cumplir con las garantías procesales mínimas de notificación y vista, en donde el funcionario o empleado tenga la oportunidad de ser oído, que 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.

Artículo 15.- Confidencialidad de los Resultados y de los récords de incidentes

Toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionado con el resultado de las pruebas de drogas y los récords 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 considerado información "Confidencial" y no podrá ser revelado, 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 Agencia 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.

La Agencia deberá emplear el mayor grado de diligencia en custodiar y preservar la confidencialidad de los resultados.

Artículo 16.- Uso de resultados en procedimiento Administrativo, Civil o Criminal

Ningún resultado positivo a pruebas de detección de sustancias controladas administradas por una Agencia podrá ser utilizado como evidencia en un proceso administrativo, civil o criminal contra el funcionario o empleado, excepto cuando se trate de la impugnación de dicho resultado o del procedimiento seguido en la prueba en la que se obtuvo el mismo.

Artículo 17.- Revisiones y Apelaciones de las Determinaciones de la Agencia

El funcionario o empleado podrá revisar o apelar las determinaciones de la Agencia, relacionadas con las pruebas de detección de sustancias controladas contempladas en esta Ley, según dispuesto en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" o de conformidad a lo dispuesto en la ley orgánica de la agencia o en leyes aplicables.

Artículo 18.- Responsabilidad del Estado

Toda Agencia del Estado, que discrimine contra un funcionario o empleado en contravención a lo dispuesto en esta Ley, o que no cumpla con las normas de confidencialidad establecidas en la misma, hará responsable al Estado de los daños que ocasione al funcionario o empleado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955, según enmendada, conocida como "Ley de Reclamaciones y Demandas Contra el Estado".

El Tribunal de Primera Instancia, en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, podrá ordenar a la Agencia que reponga en su empleo al funcionario o empleado.

Artículo 19.- Responsabilidad civil del Estado

Nada de lo dispuesto en esta Ley autoriza las acciones por daños y perjuicios contra el Estado o sus funcionarios o empleados, por cualquier acción o determinación tomada a tenor con un resultado certificado de una prueba para la detección de sustancias controladas administrada por una entidad privada.

Artículo 20.- Sanciones y Penalidades

La violación de cualesquiera de las disposiciones de esta Ley conllevará la imposición de cualquiera de las siguientes sanciones administrativas: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, la destitución o despido.

No obstante, toda persona que, a sabiendas y voluntariamente divulgue o haga uso indebido de la información relacionada a o los resultados obtenidos en el proceso de la administración de pruebas para detectar el uso de sustancias controladas, según dispone esta Ley, o que violare sus disposiciones o la reglamentación que se promulgue a su amparo, incurrirá en delito grave y convicta que fuere será sancionada por cada violación con pena de reclusión por un término fijo de un año o multa de dos mil (2,000) dólares o ambas penas a discreción del Tribunal.

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

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

Toda persona así convicta quedará inhabilitada para desempeñar cualquier cargo o empleo público sujeto a lo dispuesto en la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada.

Los delitos aquí establecidos prescribirán a los cinco (5) años.

Artículo 21.- Organizaciones sindicales en corporaciones públicas.

Cuando en una corporación pública o dependencia exista una organización sindical que represente a los funcionarios o empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva, debidamente certificadas por la junta local o federal de la Junta de Relaciones del Trabajo, el procedimiento para la administración de pruebas de drogas estará sujeto a lo dispuesto en esta Ley o a lo acordado mediante

convenio colectivo el cual no será menos restrictivo que el contenido en esta Ley.

Artículo 22.- Prohibición de discrimen

No se podrá establecer, en la implantación u operación de las disposiciones de esta Ley, discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

Artículo 23.- Ramas Legislativa y Judicial

Sin que se interprete como un menoscabo a la autonomía que les confiere la Constitución de Puerto Rico, las Ramas Legislativa y Judicial adoptarán, dentro de un año a partir de la vigencia de esta Ley, programas de detección de sustancias controladas con el propósito de proveer tratamiento y rehabilitación a todos sus funcionarios y empleados, irrespectivamente de que éstos hayan sido electos o designados.

Artículo 24.- Separabilidad

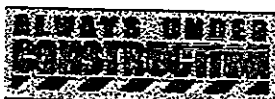
Si cualquier parte, artículo, párrafo, sección o cláusula de esta Ley fuese declarada nula por un Tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a tal efecto sólo afectará aquella parte, párrafo o sección cuya nulidad haya sido declarada.

Artículo 25.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. No obstante, a los efectos del funcionamiento e implantación de sus disposiciones, dentro de los ciento ochenta (180) días de su aprobación:

- a) Toda Agencia y Agencia de Seguridad Pública deberá realizar toda reorganización estructural necesaria y aprobará los reglamentos, procedimientos, formularios y todos los procesos administrativos y operacionales necesarios para la implantación de las disposiciones de esta Ley.
- b) Dentro del término antes mencionado, la Oficina Central de Administración de Personal, el Instituto de Ciencias Forenses y la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, deberán haber comenzado todo asesoramiento o adiestramiento a los funcionarios y al personal directivo de las Agencias y Agencias de Seguridad Públicas, según lo dispuesto en esta Ley.
- c) A partir de los ciento ochenta (180) días de la aprobación de esta Ley, toda Agencia o Agencia de Seguridad Pública deberá entender en todas y cada una de las disposiciones que esta Ley le asigne.

d) No más tarde de veintisiete (27) meses después de aprobarse esta Ley, el Gobernador de Puerto Rico, o el funcionario en quien éste delegue, remitirá a la Asamblea Legislativa un informe que resuma el impacto de la implantación de esta Ley, y recomendaciones sugeridas, si alguna, para mejorar la misma.

Presione Aquí para regresar al Menú anterior y seleccionar otra ley.



LEXJURIS.COM siempre está bajo construcción.

| [Contenido](#) | [Información](#) | [Agencias](#) | [Servicios Futuros](#) | [Publicidad](#) | [Directorios](#) | [Compras](#) |
[Eventos](#) | [Noticias](#) | [Entretenimiento](#) |

