

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE TRANSPORTACIÓN Y OBRAS PUBLICAS
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES**

REGLAMENTO NÚM. D-25-01

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL
DE LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES**

BORRADOR



**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL****ÍNDICE GENERAL**

ARTÍCULO 1: TÍTULO	1
ARTÍCULO 2: BASE LEGAL	1
ARTÍCULO 3: APLICABILIDAD	2
ARTÍCULO 4: PROPÓSITO	2
ARTÍCULO 5: REGLAS DE INTERPRETACIÓN	2
ARTÍCULO 6: DEFINICIONES	2
ARTÍCULO 7: POLÍTICA PÚBLICA	8
ARTÍCULO 8: PUESTOS SENSITIVOS	9
ARTÍCULO 9: OBJETIVOS DEL PROGRAMA	10
ARTÍCULO 10: NORMAS DE PROHIBICIÓN	11
ARTÍCULO 11: EXÁMENES A ASPIRANTES DE EMPLEO (PRE-EMPLEO)	12
ARTÍCULO 12: EXÁMENES A EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD	13
ARTÍCULO 13: ADMINISTRACIÓN DE PRUEBAS	17
ARTÍCULO 14: PROCEDIMIENTO	18
ARTÍCULO 15: MÉDICO REVISOR OFICIAL	23
ARTÍCULO 16: DERECHOS	24
ARTÍCULO 17: SUSPENSIÓN DE EMPLEO, PERO NO DE SUELDO	27
ARTÍCULO 18: MEDIDAS CORRECTIVAS	27
ARTÍCULO 19: CONFIDENCIALIDAD	29
ARTÍCULO 20: VISTA ADMINISTRATIVA	30



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

ARTÍCULO 21: APELACIÓN	31
ARTÍCULO 22: DESTITUCIÓN COMO EXCEPCIÓN: GARANTÍAS PROCESALES	31
ARTÍCULO 23: SANCIONES Y PENALIDADES	32
ARTÍCULO 24: DEROGACIÓN	32
ARTÍCULO 25: CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD	32
ARTÍCULO 26: ENMIENDAS	32
ARTÍCULO 27: CERTIFICACIÓN, PUBLICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN	33
ARTÍCULO 28: VIGENCIA	33

BORRADOR

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL****ARTÍCULO 1: TÍTULO**

Este Reglamento se conocerá como el Reglamento del Programa de Drogas y Alcohol de la Autoridad Metropolitana de Autobuses.

ARTÍCULO 2: BASE LEGAL

Se promulga este Reglamento en virtud de las facultades conferidas a la Autoridad Metropolitana de Autobuses mediante la Ley Núm. 5 de 11 de mayo de 1959, según enmendada, conocida como "Ley de la Autoridad Metropolitana de Autobuses", la cual en su Artículo 6(c) faculta a la Autoridad para: "Formular, adoptar, enmendar y derogar reglamentos para regir las normas de sus negocios en general y de ejercitar y desempeñar los poderes y deberes que por ley se le confieren e imponen," y en su Artículo 9 establece: "Los reglamentos de la Autoridad regirán el funcionamiento interno de la misma y determinarán el comportamiento de sus usuarios, además de las atribuciones, deberes y responsabilidades de sus oficiales o funcionarios, así como los procedimientos que gobernarán las compras y contratos de suministros, servicios y construcción de obras."; y conforme a la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico".

Igualmente, se adopta el mismo a tenor con el Código de Reglamentación Federal, el *Prevention of Alcohol Misuse and Prohibited Drug Use in Transit Operation Control*, 49 C.F.R. Part 40, una regulación del Departamento de Transportación de EE. UU. que establece cómo conducir pruebas de drogas y alcohol a empleados, que regula todos los modos de transportación. Partes 653, 654, 655, el *Drug Free Workplace Act of 1988*, 49 U.S.C. 701 y la Ley Núm. 78-1997, mejor conocida como la "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público", Orden Ejecutiva Núm. 4784 del 9 de octubre de 1986, conocida como "Orden Ejecutiva del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL**

para Ordenar que se Administren Pruebas Confiabiles que Detecten la Presencia de Sustancias Controladas a ciertos Funcionarios y Empleados Públicos”.

ARTÍCULO 3: APLICABILIDAD

Este Reglamento será aplicable a todos los empleados, candidatos a empleo y reemplazo de la Autoridad Metropolitana de Autobuses.

ARTÍCULO 4: PROPÓSITO

Establecer las normas y procesos que regirán el Programa de Drogas y Alcohol de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, teniendo como base las leyes locales aplicables y el 49 CFR Part. 40 como guía.

ARTÍCULO 5: REGLAS DE INTERPRETACIÓN

Las disposiciones de este Reglamento se interpretarán en conjunto con otras normas, reglamentos, políticas y procedimientos promulgados por la Autoridad Metropolitana de Autobuses. Las palabras y frases utilizadas se interpretarán en coordinación con las leyes y reglamentos de la Administración Federal de Transporte (*FTA por sus siglas en inglés*), las leyes y reglamentos del Gobierno de Puerto Rico, y según el significado sancionado por el uso común y corriente, salvo que de su contexto surja otro significado o tal interpretación resulte absurda. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo en los casos en que tal interpretación resultare absurda. El número singular incluye el plural y el plural, el singular.

ARTÍCULO 6: DEFINICIONES

Para propósitos de este Reglamento, los siguientes términos tendrán los significados que a continuación se expresan:



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

1. **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.
2. **Accidente** - Cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función de un empleado que ocasiona daño físico a la propiedad o a la persona.
3. **Acuerdo** - Estipulación donde el empleado que ha obtenido resultados positivos corroborados en las pruebas de sustancias controladas o alcohol y acepta someterse a tratamiento y pruebas de seguimiento.
4. **Adulterar la Muestra** - Añadir sustancias a la orina que cambie el PH o sustituir la orina por la de otra persona.
5. **Agencia** - La Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, sus oficinas, departamentos, agencias, corporaciones públicas y dependencias.
6. **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.
7. **Año** - Cualquier periodo de doce (12) meses.
8. **ASSMCA** - Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, agencia adscrita al Departamento de Salud creada por la Ley Núm. 67-1993.
9. **Autoridad** - Autoridad Metropolitana de Autobuses
10. **Autoridad Nominadora** - Presidente y Gerente General de la Autoridad.
11. **Bebidas Alcohólicas** - Licores y bebidas que contengan alcohol.
12. **Candidato Preseleccionado** - Aquella persona cuyo nombre figura válidamente en el Registro de Elegibles para ocupar un puesto de carrera, transitorio, irregular o



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

confianza. Será condición a empleo que el candidato de nuevo ingreso obtenga un resultado negativo en la prueba para la detección de sustancias controladas.

13. **Coordinador del Programa de Drogas y Alcohol** - Es el funcionario designado por la Autoridad para dirigir y coordinar todo lo relacionado con el Programa de Drogas y Alcohol, conforme a las normas establecidas.
14. **Dependencia a Sustancias** - Incluye adicción y abuso de sustancias controladas o no controladas, lícitas o no ilícitas, incluyendo alcohol, que afectan negativamente y ponen en peligro el bienestar físico, psicológico y social de una personal.
15. **Dispensar** - Significará prescribir o recetar administrar o entregar una sustancia controlada al consumidor final, mediante prescripción u orden para administrar. Incluye el proceso de preparación, rotulación y empaque de la sustancia controlada, para tal entrega, según la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada y conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico".
16. **Distribuir** - Significará entregar, por medio que no sea administrar o dispensar, una sustancia controlada.
17. **Drogas o Sustancias Controladas** - Toda droga o sustancia clasificada como tal, a tenor con la Ley Federal de Sustancias Controladas y por la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico. Se excluyen las drogas controladas autorizadas por receta médica.
18. **D.H.H.S.** - "*Department of Health and Human Services*".
19. **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, transitorio o irregulares en la Rama Ejecutiva, pero disponiéndose que este término sólo aplicará a personas naturales que sean parte en



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

o rindan servicios bajo un contrato con la Autoridad, cuando dicho contrato expresamente disponga que tales personas estarán cobijadas por el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados Públicos de la Autoridad.

20. **F.T.A.** - *Federal Transit Administration*.
21. **Laboratorio** - Cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forensicos debidamente autorizados y licenciados por el Secretario de Salud, que procese pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol, utilizando las guías y parámetros establecidos por el *National Institute of Drug Abuse (N.I.D.A)*.
22. **Médico Revisor Oficial (MRO)** - Médico licenciado y contratado por la Autoridad, responsable de recibir los resultados positivos corroborados del laboratorio generados por el Programa de Drogas y Alcohol, que debe tener los conocimientos de los desórdenes ocasionados por el abuso de drogas, y que haya recibido adiestramiento médico para interpretar y evaluar, así como la capacidad de certificar los resultados positivos de las pruebas de drogas y alcohol.
23. **Medida o Acción Disciplinaria** - Decisión que tome el Presidente o su representante autorizado en contra de un empleado, por justa causa, mediante formulación de cargos por escrito y previa celebración de vistas administrativas.
24. **Muestra** - Se refiere a muestra de orina, sangre o cualquier otra sustancia, fluido o tejido del cuerpo que sufre el candidato a empleo, reemplazo, funcionario o empleado para ser sometida a análisis que 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 los Reglamentos del Departamento de Salud de Puerto Rico.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

25. **PAE** - Programa de Ayuda al Empleado y su familia inmediata a fin de proveer orientación, servicios psicológicos y psiquiátricos, tratamiento y rehabilitación a los servidores públicos usuarios de sustancias controladas o alcohol. Su fin es prevenir, identificar en etapas tempranas y resolver problemas de productividad asociados a asuntos laborales o personales y, promover estilos de vida saludables que estimulen la productividad. La familia inmediata del empleado se compondrá de su cónyuge e hijos menores de veintiún (21) años, dependientes que cohabiten con el servidor público, según dispone la Ley Núm. 167-2002, según enmendada, conocida como "Para Crear en las Agencias del Gobierno, Gobiernos Municipales y las Empresas Privadas Programas de Ayuda al Empleado".
26. **Positivo Administrativo** - Presunción controvertible o circunstancia que ocurre cuando un candidato a empleo, empleado o funcionario, o de reingreso, se niegue a realizarse las pruebas de sustancias controladas y alcohol; no provee las cantidades suficientes de aliento y muestras a ser analizadas sin razón médica válida; altera, manipula o trata de adulterar la muestra o el procedimiento de colección de muestra; no se reporta al lugar de colección designado en el tiempo indicado; abandona los predios de la Autoridad luego de requerírsele la realización de una prueba de dopaje; o abandona la escena de un accidente sin una razón válida antes de que se le tomen las pruebas.
27. **Programa de Drogas y Alcohol** - Oficina creada en la Autoridad como resultado de la reglamentación concerniente al uso y abuso de sustancias controladas por el Departamento de Transportación del Gobierno Federal y la Ley estatal.
28. **Pruebas** - Las pruebas que se realicen para la detección de sustancias controladas y alcohol, según establecidos en Ley, Órdenes Ejecutivas y este Reglamento.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

- a) **Puestos Sensitivos** - Aquellos puestos que realizan funciones, según enumeradas en las leyes y reglamentos federales y estatales, incluyendo a los empleados de la Oficina de Seguridad Interna de la Autoridad, Mecánicos, Acomodadores, Diestros y No Diestros del Área de Operaciones, Ayudantes de Mecánicos, Supervisores de Taller, Conductores y Conductores del Programa Llame y Viaje, siempre que puedan considerarse dentro de algunas de las siguientes características establecidas por la *Federal Transit Administration*, o que sus funciones correspondan a: personal que opera o trabaja en los vehículos de la flota de servicio; personal que controla el movimiento de los vehículos de la flota de servicio; personal que repara, ofrece mantenimiento o inspecciona cualquier componente de los vehículos de la flota de servicio; personal de seguridad sea empleado de la Autoridad o contratista independiente; personal que su función requiere una licencia comercial para la operación de otros vehículos de la Autoridad que no son de la flota de servicio y empleados de supervisión.
29. **Recipiente de Fondos Federales (Grantee)** - Cualquier persona o institución que ha sido aprobado por el Gobierno Federal bajo el 49 U.S.C. 5307, 5309 o 5311, como receptor de fondos federales.
30. **Rehabilitación** - Significará el esfuerzo dirigido a aliviar un menoscabo del nivel de funcionamiento biológico, social o psicológico de una persona que padece un desorden mental.
31. **Reincidente** - Es aquel empleado que arroja positivo corroborado en más de una ocasión a sustancias controladas o alcohol.
32. **Secretario** - Se refiere al Secretario del Departamento de Transportación y Obras Públicas.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

- 33. Sospecha Razonable Individualizada** - 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 de posesión de sustancias controladas; b) síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada; y c) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.
- 34. Sustancia Falsificada** - Toda sustancia controlada que, o cuyo envase o etiqueta, exhibe sin autorización, la marca de fábrica, nombre comercial, u otra marca, señal, número o diseño identificador, o su semejante, de un fabricante, distribuidor o dispensador que no es la persona o personas que en realidad fabricaron, distribuyeron o dispensaron tal sustancia y la cual así falsamente pretende o representa ser el producto de, o haber sido distribuido por, tal fabricante, distribuidor o dispensador.
- 35. Uso Ilegal de Sustancias Controladas** - Uso, posesión, manufactura, venta, tráfico o distribución de sustancias controladas que se consideren ilegales bajo la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico o bajo cualquier Ley Federal.
- 36. Vehículo** - Cualquier vehículo utilizado para proveer transporte público colectivo o servicios relacionados.

ARTÍCULO 7: POLÍTICA PÚBLICA

La Autoridad adopta una política pública enérgica para contribuir a combatir el problema del uso ilegal de sustancias controladas y el uso indebido de alcohol en Puerto Rico. Además, y a tono con el *Drug Free Workplace Act of 1988*, los recipientes de fondos federales (*grantees*) tienen el deber de establecer programas estrictos en pro de la detección y prevención del abuso de estupefacientes y alcohol en el trabajo como condición previa al recibo y administración de fondos

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL**

provenientes de la FTA. Igualmente, este Reglamento servirá como mecanismo disuasivo al uso de drogas y alcohol en el empleo.

Tanto las leyes federales como las de Puerto Rico establecen que la elaboración, distribución, posesión o uso ilegal de drogas o sustancias controladas constituyen delitos que conllevan pena de reclusión y multas, las cuales varían según las circunstancias del caso. Igualmente, el operar vehículos y permanecer en el área de trabajo bajo los efectos del alcohol constituye conducta prohibida por los estatutos legales. Los empleados de la Autoridad están sujetos a la toma de pruebas para la detección de uso de alcohol y sustancias controladas en cualquier momento y sin previo aviso, de existir sospecha razonable individualizada o considerarse un empleado en puesto sensitivo.

ARTÍCULO 8: PUESTOS SENSITIVOS

Aquellos puestos o cargos de alto riesgo a la salud, seguridad pública u orden social en los que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del funcionario o empleado, debido al uso sustancias controladas o alcohol, podría ocasionar un incidente o accidente fatal o poner en grave e inminente peligro la vida de otros empleados, de terceros o la suya propia. Para propósito de este Reglamento, los puestos o cargos sensitivos son los siguientes: los empleados de la Oficina de Seguridad Interna de la Autoridad, Mecánicos, Acomodadores, Diestros y No Diestros del Área de Operaciones, Ayudante de Mecánicos, Supervisor de Taller, Conductores y Conductores del Programa Llame y Viaje, y cualquier otro que determine el Presidente y la Ley Núm. 78-1997, en su Art. 4 (k). Asimismo, conforme a los parámetros de la FTA, se considera un puesto sensitivo cualquier otro empleado que como parte de puesto realice cualquiera de las siguientes funciones:

- Opere un vehículo de transporte colectivo, incluyendo los horarios en que los mismos no se encuentren en servicio.
- Opere un vehículo oficial de apoyo.

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL**

- Realice funciones de despacho, asignación de turnos, horarios y demás funciones relacionadas a prestar servicio de transporte colectivo.
- Realice funciones de mantenimiento, incluyendo reparaciones, reconstrucción (taller) y remanufactura de vehículos de transporte colectivo, incluyendo vehículos de apoyo.
- Realice funciones de brindar seguridad a las operaciones y propiedad de la Autoridad.
- Porte un arma de fuego como parte de sus funciones.

ARTÍCULO 9: OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Orientar y prevenir a los empleados, funcionarios y candidatos preseleccionados a ocupar puestos en la Autoridad sobre las violaciones a la ley y a la reglamentación respecto al uso, posesión y tráfico ilegal de sustancias controladas, así como de los peligros y riesgos a la seguridad de todos los que comparten un lugar de trabajo bajo las circunstancias antes señaladas.

Identificar funcionarios o empleados que desempeñen sus funciones bajo el efecto de sustancias controladas y/o alcohol y tratar de lograr su rehabilitación de manera que puedan desempeñar efectivamente sus funciones y deberes en el servicio público.

Identificar a candidatos preseleccionados a puestos en la Autoridad que sean usuarios de sustancias controladas y/o alcohol con el objetivo de determinar su elegibilidad a ocupar los mismos.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

ARTÍCULO 10: NORMAS DE PROHIBICIÓN

Todo empleado deberá permanecer en su lugar de trabajo, libre de los efectos de sustancias controladas y alcohol. El uso de sustancias controladas y alcohol en el lugar de empleo constituye conducta prohibida, a tenor con las leyes, reglamentos y convenios colectivos aplicables.

- Está terminantemente prohibida la manufactura, posesión, consumo, traspaso, venta y distribución de alcohol y sustancias controladas en las propiedades de la Autoridad.
- Ningún empleado de la Autoridad con concentración de alcohol en la sangre que sea mayor de 0.39 podrá realizar las funciones de su puesto, hasta tanto la concentración de alcohol sea menor de 0.02 al comienzo de su próximo periodo de trabajo, el cual no será antes de ocho (8) horas posteriores al momento del resultado positivo a alcohol.
- Los supervisores y demás empleados tienen la responsabilidad de traer a la atención del Vicepresidente de Área, toda información sobre cualquier empleado del que se tenga sospecha razonable para creer que está usando, transportando, vendiendo o promoviendo el uso de sustancias controladas y alcohol.
- Toda información referida será analizada confidencialmente y cada caso será estudiado dentro de las circunstancias particulares y específicas del mismo.
- Todo empleado está obligado a notificar, por escrito, a la Autoridad sobre cualquier convicción por infracciones a las leyes de sustancias controladas, no más tarde de cinco (5) días contados a partir de tal convicción. El no cumplir con lo anterior será constitutivo de insubordinación.
- Cualquier empleado del que se tenga sospecha razonable de estar bajo los efectos de alcohol o sustancias controladas, será sometido a pruebas para detectar la presencia de estas. De resultar en un positivo corroborado, se aplicarán las medidas disciplinarias

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL**

pertinentes, según se establece mediante Reglamento o convenio colectivo, según sea el caso.

- Todo empleado que arroje un resultado positivo a sustancias controladas o alcohol se niegue a someterse a las pruebas, adultere o sustituya la muestra, estará sujeto a medidas disciplinarias, según dispone el Reglamento de Personal y los Convenios Colectivos aplicables.
- La Autoridad reconoce que en ocasiones los empleados deben usar medicamentos recetados o adquiridos sin receta. Las medicinas adquiridas sin receta pueden ser transportadas y usadas en las áreas de trabajo de la Autoridad siempre y cuando se encuentren en su envase original y se utilicen de acuerdo con las instrucciones dadas por su fabricante. Las medicinas o sustancias controladas recetadas al empleado serán transportadas en su envase original y se utilizarán de acuerdo con las instrucciones dadas para su uso por el médico que las recetó. El abuso en el uso, por parte del empleado, de medicinas recetadas o adquiridas sin receta constituye una violación de la política establecida. La Autoridad podrá evaluar, consultando a un profesional de la salud, si cualquier medicina recetada o adquirida sin receta afecta las habilidades del empleado para trabajar de manera segura y productiva.

ARTÍCULO 11: EXÁMENES A ASPIRANTES DE EMPLEO (PRE-EMPLEO)

Se requiere que todo solicitante seleccionado para empleo o candidato a reemplazo, que cumpla con todos los requisitos para ocupar un puesto, tiene que tomar un examen para la detección de uso de sustancias controladas y alcohol. Se le requerirá firmar una hoja de consentimiento y de relevo ("*release*") consintiendo al examen y divulgación de resultados únicamente a las personas designadas por la Autoridad. La prueba se administrará tan pronto sea entregado el referido al

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL**

candidato. Si cualquier solicitante rehúsa firmar la hoja de consentimiento y de relevo o someterse al examen, no será considerado para ocupar la plaza.

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

Si el resultado fuese positivo, el laboratorio se comunicará con el candidato y le concederá una entrevista con un "M. R. O." (Médico Oficial Revisor) para discutir el mismo.

De haber una explicación médica evidenciada, notificará dicho resultado como negativo al Coordinador. De no haberla, confirmará dicho resultado como positivo y el candidato no será considerado para el empleo. Ninguna persona será incluida en la nómina de la Autoridad hasta que el examen de laboratorio se haya efectuado y el resultado de este haya sido informado a la Autoridad.

Si cualquier solicitante es nombrado, inadvertidamente o por razones justificadas de necesidad inminente del servicio, antes de recibirse los resultados del examen del laboratorio, su empleo será considerado como uno de naturaleza condicional. De obtenerse un resultado positivo o negarse a someterse a la prueba, se utilizarán los procedimientos provistos en la Legislación Federal, Ley Estatal, Reglamento de Personal, Normas de Conductas y Medidas Correctivas y Convenios Colectivos aplicables para prescindir de los servicios del empleado.

ARTÍCULO 12: EXÁMENES A EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD**A. Empleados en puestos sensitivos**

La Autoridad requerirá exámenes de orina y aliento para la detección del uso de sustancias controladas y alcohol a todo empleado que ocupe un puesto o cargo sensitivo en la Autoridad.

Estas personas podrán ser examinadas durante todo el año sin previo aviso. La administración de estas pruebas es requisito para ocupar una posición sensitiva.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

Si un empleado que ocupa una posición sensitiva arroja un resultado positivo a sustancias controladas o alcohol, o se niega a someterse a las pruebas (positivo administrativo), adultera o sustituye la muestra, estará sujeto a medidas disciplinarias, conforme a las regulaciones del FTA y según lo establecido en la Ley Estatal, el Reglamento de Personal, las Normas de Conductas y Medidas Correctivas, y los Convenios Colectivos aplicables. El empleado será reubicado en un puesto no sensitivo, evaluado por un profesional en sustancias controladas y alcohol, y tendrá que asistir a un programa de rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello, pagando por el costo de este servicio, de ser necesario, para evitar ser despedido del empleo como primera infracción.

B. Exámenes como resultado de accidentes

La Autoridad podrá requerir exámenes de orina y/o de aliento para la detección del uso de sustancias controladas y/o alcohol a los empleados luego de cualquier accidente en el empleo y relacionado con la operación de los autobuses de la Autoridad. La Autoridad determinará, siguiendo las guías federales, cuándo administrar las pruebas de alcohol y drogas, manteniéndose en el límite de tiempo establecido por el 49 CFR 655.44. Las pruebas deberán administrarse tan pronto sea posible dentro de las próximas 2 y 32 horas, respectivamente. De no ser posible, la Autoridad deberá informar por escrito al expediente del accidente por qué no sucedió así. Deberán hacer los arreglos con el Coordinador del Programa de Drogas y Alcohol para la coordinación de las pruebas con el laboratorio. De no comunicarse con el Coordinador, el Supervisor u Oficial de Seguridad Interna se comunicará con el Vicepresidente de Capital Humano para que, considerando las circunstancias y los hechos, tome las decisiones relacionadas.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

C. Sospecha razonable

La Autoridad requerirá exámenes de orina y/o de aliento para la detección de sustancias controladas y alcohol si el empleado aparenta no estar capacitado para realizar las labores que le sean asignadas o aparenta estar incapacitado para ejercer las funciones de su empleo. Para determinar si el empleado debe ser sometido a los exámenes, se utilizará el estándar de sospecha y base razonable individualizada.

En aquellos casos en que por las circunstancias sea imposible requerir la determinación del supervisor inmediato, ésta será apoyada por escrito, mediante consulta con otro supervisor.

Sospecha razonable significa la convicción moral, sin ánimo prevenido, de que un funcionario o empleado es usuario de alcohol o sustancias controladas o aparenta estar bajo los efectos de alcohol o sustancias controladas en el trabajo. Las siguientes circunstancias constituyen ejemplos, no una enumeración taxativa, de los indicadores de alteración en la apariencia, el comportamiento, el lenguaje y el olor corporal, indicativos de encontrarse bajo los efectos o ser usuario de sustancias controladas o alcohol:

1. No realizar los trabajos a tiempo repetidamente.
2. Comportamiento errático, repetitivo, anormal, tal y como insubordinación o constante exabruptos.
3. Negarse repetidamente a seguir instrucciones.
4. Pasar demasiado tiempo fuera de su área de trabajo o de su labor asignada.
5. Lapsos en su poder decisional o de juzgar, o en su poder de discreción.
6. Apariencia del empleado o funcionario, incluyendo dificultad al hablar y olor a alcohol del aliento.
7. Observación directa del uso o posesión de sustancias controladas y alcohol.
8. Cambios en los estados de ánimo.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

9. Un patrón reiterado de conducta anormal.
10. Cualquier otro que la Autoridad considere indicativo del uso de sustancias controladas o alcohol.

Estos son algunos de los indicios a manera de guía exclusivamente. No se están excluyendo otros factores que podrían ser considerados. Los empleados pueden exhibir uno o más de los indicios mencionados y no tener un problema de sustancias controladas y alcohol.

Aunque cada situación es distinta y requiere el uso de un juicio prudente por parte del supervisor, estas señales deben ser específicas, contemporáneas, observaciones articuladas concerniente a la apariencia, comportamiento, lenguaje o el olor del cuerpo del empleado.

El supervisor debe utilizar un buen sentido del juicio al llegar a la conclusión de que existe una sospecha y base razonable para requerir el examen o evaluación médica de un empleado. Al empleado se le debe dar la oportunidad de discutir la situación con su supervisor. El supervisor debe utilizar gran discreción para determinar si la explicación del empleado es suficiente para excusar su comportamiento y para no ser sometido al examen para detectar la presencia de alcohol y sustancias controladas.

Cualquier decisión de que un empleado debe ser sometido a las pruebas, debe ser hecha de la forma más uniforme posible. La determinación para la administración de las pruebas no debe ser realizada con propósitos punitivos y tampoco debe ser vista como tal. Cualquiera de los supervisores que haya presenciado la conducta del empleado debe preparar un informe detallado de las observaciones en que se fundamenta la sospecha y base razonable para requerir el examen a la brevedad posible. El informe será enviado al Programa de Drogas y Alcohol, a través del Vicepresidente de Área a la que pertenece el empleado, salvo en aquellos casos en que por las circunstancias sea imposible requerirlo. El Programa de Drogas y Alcohol se encargará de coordinar la documentación requerida y administración de las pruebas correspondientes.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

D. Pruebas de seguimiento

Se le requerirán pruebas de seguimiento para la detección de alcohol y sustancias controladas, a todo empleado que haya dado positivo o positivo administrativo en una vez anterior. Por disposición federal, el empleado estará sujeto a ser sometido a las pruebas por un término de sesenta (60) meses desde el momento en que ocupe nuevamente su posición. La administración de las pruebas de seguimiento no exime al empleado de ser sometido a exámenes para detectar sustancias controladas y alcohol, bajo alguna de las otras circunstancias descritas.

E. Pruebas voluntarias

Todo empleado podrá someterse voluntariamente a pruebas para la detección de sustancias controladas, sin que éstas le hayan sido requeridas. Esto no significa que el empleado será eximido de cualquier otra prueba cuando le sea requerida.

ARTÍCULO 13: ADMINISTRACIÓN DE LAS PRUEBAS

A. El Coordinador del Programa podrá ordenar que se administren pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol, aunque sean más de dos (2) veces al año, a los funcionarios y empleados de la Autoridad que ocupen puestos sensitivos, en las siguientes circunstancias:

1. Se podrán administrar pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas y alcohol. Sin embargo, no se administrarán más de dos (2) pruebas periódicas bajo este inciso a un empleado o funcionario durante un mismo año calendario.
2. Cuando ocurra un accidente en el trabajo relacionado con sus funciones y durante las horas de trabajo, atribuible directamente al funcionario o empleado público, en cuyo caso la prueba será administrada dentro del período de veinticuatro (24) horas a partir del momento en que ocurrió el accidente. Si el funcionario o empleado está inconsciente o ha fallecido, se le podrá tomar una muestra de sangre o de cualquier otra sustancia del cuerpo que permita la detección de sustancias controladas.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

3. Cuando exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores del funcionario o empleado de los cuales uno (1) de los supervisores deberá ser supervisor directo. En este caso la prueba será administrada no más tarde de veinticuatro (24) 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 mantener un expediente confidencial, que estará regido por las normas de confidencialidad contenidas en el Artículo de Confidencialidad y permanecerá bajo la custodia del Coordinador del Programa, o en su defecto, en la Oficina de Presidencia, en el cual anotará todos los incidentes que generen sospechas de que un funcionario o empleado está desempeñando sus funciones y deberes bajo los efectos de sustancias controladas o alcohol. Los expedientes de los funcionarios o empleados a quienes no se les administren las pruebas para la detección de sustancias controladas durante un término de seis (6) meses contados a partir de haberse anotado el primer incidente, serán destruidos. Cuando un funcionario o empleado haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se requieran pruebas adicionales de seguimiento como parte de un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación⁵. Cuando 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 14: PROCEDIMIENTO**A. Orientación y Prevención**

El Coordinador del Programa en coordinación con el Programa de Ayuda al Empleado será responsable de orientar a los funcionarios o empleados sobre los diferentes aspectos que comprenden este Reglamento y el Programa que en éste se establece. La orientación incluirá:

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL**

1. Una notificación en la que se le informará al funcionario o empleado sobre la implantación del Programa, ya sea haciendo entrega de copia de este Reglamento al momento de reclutamiento o de cualquier otra forma.
2. La distribución de una copia de este Reglamento y sus posibles enmiendas a los funcionarios o empleados.
3. Proveer adiestramiento y educación a los supervisores sobre las técnicas de detección de sustancias controladas y la metodología para atender el problema y tomar la acción correspondiente. En el adiestramiento se incluirán las técnicas para detectar conductas observables en los funcionarios y empleados que puedan ser producto del uso de drogas o sustancias controladas, con el propósito de identificar la sospecha razonable individualizada.
4. Orientar a los funcionarios y empleados en cuanto a:
 - a. El propósito del Programa de Drogas y Alcohol.
 - b. Servicios disponibles para los empleados con dependencia de sustancias controladas.
 - c. Sustancias controladas mayormente utilizadas, uso, efecto y sintomatología presentada por sobredosis o abstinencia en su uso.
 - d. Riesgos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas y alcohol y los efectos adversos que producen.
 - e. Efectos adversos sobre el uso de sustancias controladas en la productividad del empleado, problemas de asistencia, de relaciones interpersonales en el trabajo, aumento en los costos por concepto de salud y por accidentes en el trabajo.
 - f. Explicación detallada del procedimiento para realizar las pruebas de detección de sustancias controladas y uso del alcohol.

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL****B. Toma y Manejo de Muestras**

1. Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas por el personal del laboratorio privado contratado, u otra entidad cualificada que sea contratada por la Autoridad.
2. El Coordinador del Programa de la Autoridad coordinará con el laboratorio, estando a cargo de determinar las fechas, horas y lugares para efectuar las pruebas con el laboratorio, o la entidad cualificada que sea contratada para esos fines.
3. Se administrarán pruebas de orina conforme a métodos analíticos que sean aceptables científicamente, y se preservará la cadena de custodia de las muestras tomadas de manera que se garantice al máximo la intimidad del funcionario o empleado y la de los resultados tomando las previsiones necesarias para que no se adultere la muestra.
4. Las muestras de orina sólo se utilizarán para la detección de sustancias controladas establecidas por la FTA y la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico", incluidas en el Anejo I de este Reglamento, según apliquen.
5. A los candidatos a empleo y empleados se les realizará el panel número cinco (5), que identifica el consumo de cualquiera de las siguientes cinco drogas: cocaína, marihuana, benzodiacepina, anfetaminas y metanfetaminas.
6. La muestra que arroje un resultado positivo en algunas de las sustancias será sometida a un segundo análisis de corroboración, el cual será revisado y certificado por un Médico Revisor Oficial contratado por la Autoridad.
7. El Coordinador del Programa conservará los informes del personal sometido a las pruebas, las actas de incidencias y los resultados positivos corroborados, de la misma forma destruirá los resultados negativos dentro de un año a partir de su recibo.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

C. Manejo de los Resultados Positivos

1. Será considerado un "resultado positivo" la presencia en la muestra de alguna de las sustancias controladas incluidas en el Anejo 1 de este Reglamento.

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

3. En cuanto a los resultados positivos, el Médico Revisor Oficial citará al funcionario o empleado para una evaluación médica del caso. Si el funcionario o empleado no asiste a dicha cita, tendrá cinco (5) días laborables para excusarse y coordinar una nueva fecha para la cita. Si el funcionario o empleado no se excusa, se considerará el resultado de la prueba como un positivo corroborado. Si el Médico Revisor Oficial corrobora que el funcionario o empleado en efecto tiene un problema de uso de sustancias controladas, procederá a notificar al Coordinador del Programa el resultado positivo corroborado, y éste otro citará al funcionario o empleado a una vista administrativa.

4. El funcionario o empleado tiene derecho a ser notificado por escrito sobre la fecha, hora y lugar para la celebración de la vista administrativa, así como a estar representado por un abogado o delegado a la unión a la cual pertenezca. La misma se efectuará no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación. También, se apercibirá al funcionario o empleado de su derecho a impugnar en dicha vista el resultado positivo corroborado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas. En casos de empleados unionados que arrojen positivo se llevará a cabo el procedimiento administrativo establecido mediante convenio colectivo correspondiente.

5. En la vista administrativa o procedimiento establecido mediante convenio colectivo, el Coordinador del Programa informará al funcionario o empleado sobre lo siguiente:

- a. El resultado positivo corroborado.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

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

D. Referido a Orientación, Tratamiento y Rehabilitación

1. Si luego de efectuada la vista se confirma el resultado de la prueba, el Coordinador del Programa referirá al funcionario o empleado a un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación. El funcionario o empleado podrá escoger a otro programa a su propio costo. En caso de optar por costear un programa privado, el funcionario o empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud. Se podrá someter periódicamente a dicho funcionario o empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación, y según las normas federales así como a pruebas periódicas durante el año siguiente a ser dado de alta.

2. No se tomarán medidas disciplinarias contra un funcionario o empleado que se someta al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación, y se abstenga de usar ilegalmente sustancias controladas, excepto las establecidas en Convenios Colectivos y Reglamentos de Personal, según aplique.

3. En aquellas circunstancias en que el funcionario o empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento provisto bajo este Artículo, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia a la

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL**

licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste no tenga balance acumulado en dicha licencia se le cargará en tiempo compensatorio en los casos que aplique o a la licencia de vacaciones acumuladas y en última instancia se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses.

4. La negativa a participar en el plan de rehabilitación o a someterse a las pruebas como parte del tratamiento se le requiera, así como cualquier resultado positivo en las pruebas adicionales a las que sea sometido, se considerará causa para la toma de medidas disciplinarias contra el funcionario o empleado, más allá de la mera amonestación verbal o la reprimenda escrita, conforme a la legislación y reglamentación vigente aplicable, y de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento y en la Ley.

5. La Autoridad intentará que todo funcionario o empleado siga trabajando mientras cumpla con las disposiciones del programa de tratamiento y rehabilitación establecido, siempre y cuando el funcionario o empleado no represente un riesgo a la salud y a la seguridad pública.

6. En aquellos casos donde la permanencia del funcionario o empleado en el empleo represente un riesgo a su salud o a la seguridad de éste o la de los demás empleados, clientes o beneficiarios de la Autoridad, así como al público en general, aplicarán las mismas condiciones establecidas en el subinciso 3 de este inciso (D).

ARTÍCULO 15: MÉDICO REVISOR OFICIAL

A. El Médico Revisor Oficial deberá ser un doctor en medicina debidamente certificado como Médico Revisor Oficial, entrenado en el uso de sustancias controladas, la evaluación e interpretación de la confidencialidad de los resultados positivos de las pruebas de detección de sustancias controladas.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

B. El Médico Revisor Oficial tiene como función esencial el revisar los resultados positivos corroborados de las pruebas de sustancias controladas y determinar si existe explicación médica para esos resultados.

C. Sus responsabilidades principales son las siguientes:

1. Recibe, revisa e interpreta cada resultado positivo corroborado de sustancias controladas del laboratorio.
2. Verifica los resultados positivos del laboratorio y la cadena de custodia.
3. Cita al funcionario o empleado con relación al resultado de la prueba y le provee la oportunidad de discutir dicho resultado.
4. Revisa el historial médico del funcionario o empleado, de ser necesario.
5. Si el resultado del análisis es uno positivo justificado, el Médico Revisor Oficial informa el resultado como negativo al funcionario o empleado y al Coordinador del Programa.
6. Notifica por escrito los resultados positivos corroborados al al Coordinador del Programa o a la persona autorizada que labore en el Programa de Drogas y Alcohol.

ARTÍCULO 16: DERECHOS**A. Derechos del Funcionario o Empleado**

1. Antes de someterse a la prueba se le advertirá al funcionario o empleado por escrito a ser elaborado por el Coordinador del Programa, respecto a 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, a su propio costo. El laboratorio seleccionado por el funcionario o empleado deberá efectuar el análisis mediante el mismo método que el laboratorio donde regularmente se hacen las pruebas de la Autoridad.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

2. Se le informará, además, de su derecho y libre voluntad a indicar qué medicamento, si alguno, ha utilizado, lo cual será tomado en cuenta por el Médico Revisor Oficial, para determinar si pueden tener algún efecto en el resultado de dicha prueba.
3. El funcionario o empleado podrá anotar al dorso de su copia del Formulario de Control y Custodia de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas, los medicamentos que esté utilizando al momento de la prueba.
4. Las pruebas para la detección de sustancias controladas se efectuarán libres de costo para los funcionarios y empleados, durante horas laborables, y el tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los funcionarios y empleados se considerará como tiempo trabajado.
5. El funcionario o empleado que se someta a la prueba tendrá derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida de la prueba de detección de sustancias controladas.
6. Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el funcionario o empleado concernido tendrá derecho a una vista administrativa para impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a las pruebas y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.
7. El funcionario o empleado podrá solicitarle al Médico Revisor Oficial un re-análisis de la muestra positiva corroborada en un laboratorio de su selección. El re-análisis será efectuado a costo del funcionario o empleado. El laboratorio escogido por el funcionario o empleado deberá efectuar la corroboración mediante el mismo método que utilizó el laboratorio de la Autoridad.
8. Los funcionarios y empleados que soliciten participar o estén participando voluntariamente en el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación establecido



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

por la Autoridad no tendrán que someterse inicialmente a las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas. Sin embargo, se le requerirá que se sometan a pruebas de seguimiento como parte de su tratamiento.

9. El funcionario o empleado tiene derecho a ser notificado por escrito sobre la fecha, hora y lugar para la celebración de la vista administrativa, así como estar representado por un abogado o delegado de la unión a la que pertenezca. El procedimiento para llevarse a cabo la vista administrativa informal será conforme a lo establecido en la Ley o Convenio aplicable. También se apercibirá al funcionario o empleado de su derecho a impugnar en dicha vista el resultado positivo corroborado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

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

B. Habilitación en el Servicio Público

1. La persona que sea inelegible para el servicio público tendrá derecho a solicitar su habilitación por el Director(a) de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos de Puerto Rico, luego de transcurrido un (1) año desde la fecha en que ocurrieron los hechos o se determinaron las circunstancias que causaron su inhabilidad.

2. En los casos de adictos al uso habitual y excesivo de sustancias controladas o de alcohol, no es aplicable el requisito del año desde la fecha en que surgió la inhabilidad. El factor a considerarse antes de que la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos de Puerto Rico asuma jurisdicción, será la certificación expedida por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) indicando que la persona está recomendada favorablemente para habilitación.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

ARTÍCULO 17: SUSPENSIÓN DE EMPLEO, PERO NO DE SUELDO

Cuando se obtenga por primera vez un resultado corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas, 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 la vista administrativa informal conforme a lo establecido en la Ley, este Reglamento y al Convenio o Reglamento de Personal aplicable.

ARTÍCULO 18: MEDIDAS CORRECTIVAS

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

B. Conllevará sanciones o medidas disciplinarias contra el funcionario o empleado en las siguientes conductas:

1. Cuando ocupe un puesto o cargo sensitivo y se niegue a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas.
2. Cuando el uso ilegal de sustancias controladas resulta irremediamente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y los deberes de un puesto o cargo sensitivo.
3. Cuando haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se niegue a participar en el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación adoptado por la Autoridad.
4. Negarse injustificadamente a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas a pesar de habersele requerido o completado el tratamiento.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

5. Abandonar el programa de tratamiento ordenado por el Coordinador del Programa, y se le notifique sobre este hecho al Coordinador del Programa por un representante oficial de dicho programa de tratamiento.
6. Abandonar injustificadamente, después de habersele notificado, el área en la que se están realizando las pruebas para la detección de sustancias controladas y/o área de trabajo.
7. Negarse a participar en el plan de rehabilitación adoptado por la Autoridad cuando así se le requiera.
8. No acatar órdenes ni seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que pueda producir la muestra adecuada o cuando se altere la misma.
9. No asistir a una cita al laboratorio para tomarse la muestra, según referido por el Coordinador del Programa de acuerdo con lo establecido en la Ley y en este Reglamento.
10. Negarse a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas requeridas como parte del tratamiento.
11. Reincidir en el uso de sustancias controladas, corroborado mediante resultado positivo en una prueba de seguimiento para detectar sustancias controladas.
12. Reincidir en el uso de sustancias controladas, durante o después de haber completado el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, arrojando un resultado positivo corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas.
13. Adulterar la muestra de la prueba de detección de sustancias controladas.
14. Cuando el funcionario sea el designado por el Presidente y Gerente General para ordenar las pruebas, o sea, el Coordinador del Programa. En tal caso, se podrá suspender de empleo sin sueldo y se revelará a dicha persona de ejercer las funciones como Coordinador del Programa de la Autoridad.



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

C. Garantías Procesales Mínimas en Casos de Acción Remediativa y Medidas Disciplinarias.

En todos los casos en que se disponga a tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias, suspensiones, destituciones o despidos, se deberá cumplir con las garantías procesales mínimas de notificación y vista, en la que 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 pueda presentar las defensas que le asistan. Dicha vista deberá realizarse no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de la medida correctiva, acción disciplinaria, suspensión, destitución o despido propuesto.

ARTÍCULO 19: CONFIDENCIALIDAD

A. El Coordinador del Programa deberá mantener archivada en forma confidencial toda información, formularios, informe, entrevista o declaración relacionados con el resultado de las pruebas de drogas y los expedientes de incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas o alcohol. Esta evidencia no podrá ser utilizada en contra del funcionario o empleado en ningún procedimiento administrativo, civil o criminal. Solamente podrá ser utilizado en los siguientes casos:

1. Cuando haya una impugnación del resultado de las pruebas.
2. Para determinar reclutamiento en caso de un solicitante.
3. Para aplicar medidas disciplinarias.
4. Cuando el funcionario o empleado se haya sometido a la prueba.
5. Cuando el funcionario o empleado haya designado a una persona en comunicación escrita, para recibir dicha información.
6. A los funcionarios o empleados designados por la Autoridad para ese propósito.
7. A los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

controladas, cuando el funcionario o empleado preste su consentimiento expreso.

B. Sólo tendrán acceso a la información mencionada el Presidente y Gerente General de la Autoridad, el Coordinador del Programa o el Vicepresidente de la Oficina de Gerencia de Capital Humano y los proveedores de programas de tratamiento y rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el funcionario o empleado preste su consentimiento expreso.

C. Se garantizará la confidencialidad de la identidad de los funcionarios o empleados que sean referidos a programas de orientación, tratamiento y rehabilitación, y se empleará una gran diligencia en la custodia y preservación de la confidencialidad de los resultados.

D. Los expedientes y documentos relacionados a resultados negativos podrán destruirse al cabo de un año, (según 655.71 Retention of records, FTA) de recibido el resultado positivo.

E. La Ley Núm. 78-1997, establece que los records 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.

F. Se mantendrán todo expediente de cualquier funcionario o empleado en tratamiento hasta que se cumpla con el mismo. El expediente de todo empleado en cuyo caso la sanción haya sido de destitución, se mantendrá activo por tres (3) años y luego será destruido.

G. Todo documento relacionado al Programa, excepto por la evidencia documental que acuse recibo de la notificación requerida sobre el Programa de Drogas y Alcohol de la Autoridad y su Reglamento, estará bajo la custodia del Coordinador del Programa, y se mantendrá en expedientes separados y distintos a los expedientes de personal.

ARTÍCULO 20: VISTA ADMINISTRATIVA

Cualquier funcionario o empleado afectado por alguna disposición establecida en este Reglamento, tendrá derecho a ser oído en una vista administrativa informal o procedimiento establecido mediante Convenio Colectivo aplicable, donde exponga lo siguiente:



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

1. El afectado podrá oponerse a los resultados de las pruebas o a las medidas disciplinarias propuestas por la Autoridad conforme a la Ley y este Reglamento.
2. La vista se celebrará ante el Coordinador del Programa y el lugar que éste designe.
3. El empleado podrá comparecer a dicha vista haciendo su propia defensa o acompañado de un abogado, y/o representante sindical.
4. Se le garantizará al empleado una notificación oportuna de las alegaciones en su contra, presentar evidencia, una jurisdicción imparcial y la decisión se base en el expediente del Programa de Drogas y Alcohol de la Autoridad.

ARTÍCULO 21: APELACIÓN

Si luego de efectuada la vista se confirma la medida disciplinaria u otras determinaciones como la obligatoriedad de someterse a las pruebas, que se haya tomado, ésta será notificada por escrito, y cuando se trate de un funcionario o empleado de carrera, se le advertirá de su derecho a apelar ante el Comité de Apelaciones de la Autoridad. En el caso de los empleados unionados será conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo que aplique a su unidad apropiada.

ARTÍCULO 22: DESTITUCIÓN COMO EXCEPCIÓN: GARANTÍAS PROCESALES

Se suspenderá inmediatamente al funcionario o empleado de la Autoridad que arroje un primer resultado positivo en una prueba para la detección de sustancias controladas o alcohol, sin privarle de su sueldo o remuneración, hasta tanto se realice una vista con las garantías procesales mínimas. Si luego de la celebración de la vista, se mantiene la determinación original adversa al funcionario o empleado, se procederá de acuerdo con lo dispuesto en este Reglamento.

No se podrá destituir a un funcionario o empleado de su puesto o cargo por arrojar un resultado positivo corroborado en la prueba inicial para la detección de sustancias o alcohol. No obstante, a modo de excepción, se podrá destituir al funcionario o empleado en los siguientes casos:



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

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 o alcohol, todo puesto o cargo sensitivo.
2. Cuando el funcionario o empleado se niegue a participar en el plan de tratamiento y rehabilitación adoptado por la Autoridad, cuando así se le requiera.

ARTÍCULO 23: SANCIONES Y PENALIDADES

La violación de cualquiera de las disposiciones de este Reglamento conllevará la imposición de las sanciones administrativas y se referirá a las agencias con autoridad para proceder con las penalidades de delito que se establecen en la Ley Estatal.

ARTÍCULO 24: DEROGACIÓN

Este Reglamento deroga el Reglamento del Programa de Antidrogas y Alcohol, Reglamento Número 64-04, aprobado el 8 de marzo de 2002, y sustituye cualquier norma o reglamento en conflicto con lo dispuesto en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 25: CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo o inciso de este Reglamento fuere declarado nulo por un tribunal con competencia, dicha declaración de nulidad no afectará las demás disposiciones de este, las cuales continuarán vigentes. Como requisito de ser recipiente de fondos federales (*grantee*), y en caso de conflictos entre la ley local y la federal, prevalece la federal.

ARTÍCULO 26: ENMIENDAS

Este Reglamento podrá ser enmendado por el Secretario(a) de Transportación y Obras Públicas por recomendación del Presidente y Gerente General de la Autoridad.

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL****ARTÍCULO 27: CERTIFICACIÓN, PUBLICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN**

La firma del presente constituye una certificación a los efectos que el mismo ha sido discutido y divulgado a los empleados de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, así como a los Presidentes de la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas (HEO) y a la Unión de los Trabajadores de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (Unión TUAMA).

ARTÍCULO 28: VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor a los treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado y aplicará a todos los procedimientos de adquisición que sean iniciados después de su vigencia.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el _____ de _____ de 2024.

Karen A. Correa Pomales
Presidenta y Gerente General
Autoridad Metropolitana de Autobuses

Ing. Eileen M. Vélez Vega
Secretaria
Departamento de Transportación y
Obras Públicas

BORROR

