



LEGISLATURA  
MUNICIPAL

Gobierno de Puerto Rico  
Municipio Autónomo de Vieques

Hon. Gilda L. Pimentel Porfil  
Presidenta

## CERTIFICACIÓN

Yo, Mayra A. Nieves Roldán, Secretaria de la Legislatura Municipal del Municipio Autónomo de Vieques, Puerto Rico, por la presente certifico que:

La que antecede es copia fiel, exacta y original de la **Ordenanza Núm. 6, Serie 2024-2025**, aprobada por la Legislatura Municipal de Vieques, en Sesión Ordinaria celebrada el jueves, 19 de septiembre de 2024, titulada:

**"PARA APROBAR EL "REGLAMENTO DE PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE VIEQUES" Y PARA DEROGAR EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE VIEQUES Y OTROS FINES, APROBADO EL 27 DE ABRIL DE 2010 MEDIANTE LA ORDENANZA NÚM. 41, SERIE 2009-2010, SEGÚN ENMENDADA."**

El Proyecto de Ordenanza Núm. 6, Serie: 2024-2025, fue aprobado por contar **once (11)** votos afirmativos de los siguientes Legisladores Municipales: Hon. Gilda L. Porfil Pimentel, Hon. Brenda L. Torres Acevedo, Hon. Betzaida Mackenzie Marín, Hon. Yolanda Horta Encarnación, Hon. Héctor Mulero Vázquez, Hon. Sonia N. Romera Sánchez, Hon. Dalia E. Pérez García, Hon. Julio L. Rosa Ponce, Hon. Elvin O. Miró Pereira, Hon. Luanny Benjamín Guishard, Hon. Ana C. Alejandro Ramos y **uno (1) ausente** la Hon. Ana V. Arache Martínez.

EN CONTRA: ABSTENIDOS: AUSENTES: (1) VACANTE:  
NINGUNO NINGUNO Hon. Ana V. Arache Martínez NINGUNO

Para que así conste, expido la presente Certificación bajo mi firma y Sello Oficial del Municipio Autónomo de Vieques, hoy viernes, 20 de septiembre de 2024.

SELLO OFICIAL



  
MAYRA A. NIEVES ROLDÁN  
SECRETARIA  
LEGISLATURA MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE VIEQUES

Calle Carlos Le Brum Núm. 449 Vieques, Puerto Rico 00765  
Tel. (787) 741-5000 Ext. 230 / legislaturadevieques@outlook.com

**PROYECTO DE ORDENANZA NÚM.: 6**  
**ORDENANZA NÚM.: 6**

**SERIE: 2024-2025**

**"PARA APROBAR EL "REGLAMENTO DE PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE VIEQUES" Y PARA DEROGAR EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE VIEQUES Y OTROS FINES, APROBADO EL 27 DE ABRIL DE 2010 MEDIANTE LA ORDENANZA NÚM. 41, SERIE 2009-2010, SEGÚN ENMENDADA."**

**POR CUANTO:** Este reglamento se promulga al amparo de los Artículos 1.010 y 2.067, et seq. de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", los cuales disponen la facultad de los municipios para reglamentar la administración de pruebas para la detección de sustancias controladas y uso de alcohol.

**POR CUANTO:** En los últimos 10 años, se han implementado leyes y políticas públicas relacionadas con los derechos de los trabajadores en lo que respecta a la administración de pruebas para la detección de sustancias controladas y el uso de alcohol. Estas leyes incluyen: la Ley Núm. 107, *supra*; la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico; y la Ley Núm. 42-2017, según enmendada, "Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites (Ley MEDICINAL)".

**POR CUANTO:** A través de la Ley Núm. 42, se ha implementado una política pública destinada a salvaguardar los derechos de los trabajadores que son pacientes de cannabis medicinal. Esta ley establece una categoría protegida en el contexto de las leyes de protección laboral, y prohíbe de manera categórica que cualquier empleador discrimine a una persona que esté debidamente registrada y autorizada para utilizar cannabis medicinal. Esta prohibición de discriminación abarca todas las etapas del empleo, incluyendo el proceso de reclutamiento, la contratación, el nombramiento, la terminación o la imposición de cualquier tipo de sanción en el ámbito laboral.

*JSCA  
WSP  
leof*

El propósito principal de esta nueva política pública es garantizar que los empleados no sean objeto de represalias ni penalizaciones debido a su decisión de utilizar un tratamiento médico que ha sido recetado y considerado como la opción más adecuada o incluso la única disponible para aliviar sus respectivas condiciones médicas. El objetivo es proporcionar a los trabajadores un entorno laboral justo y equitativo, donde puedan acceder a la atención médica necesaria sin temor a repercusiones negativas en su empleo.

**POR CUANTO:** El Municipio Autónomo de Vieques entiende pertinente promulgar reglamentos que estén de acuerdo con las leyes vigentes establecidas dentro del ordenamiento jurídico del Gobierno de Puerto Rico. A su vez, este reglamento tiene el propósito de establecer un procedimiento uniforme para administrar pruebas para la detección

de sustancias controladas y uso de alcohol por el Municipio. Hemos realizado un reglamento atemperado a la realidad que afrentamos acorde con la Ley 107, *supra*, y otras leyes relacionadas.

**POR TANTO: ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE VIEQUES, LO SIGUIENTE:**

**SECCIÓN 1:** **"APROBAR EL "REGLAMENTO DE PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE VIEQUES."**

**SECCIÓN 2:** **SE DEROGA EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE VIEQUES Y OTROS FINES, APROBADO EL 27 DE ABRIL DE 2010 MEDIANTE LA ORDENANZA NÚM. 41, SERIE 2009-2010, SEGÚN ENMENDADA.**

**SECCIÓN 3:** Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta ordenanza fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta ordenanza. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta ordenanza fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta ordenanza a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Legislatura Municipal que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta ordenanza en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o, aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia.

*[Handwritten signatures in blue ink: JPCW, MHP, and JEAJ]*

**SECCIÓN 4:** Se dispone que quede enmendado cualquier sección, párrafo, oración o cláusula de cualquier acuerdo, orden ejecutiva, orden administrativa, resolución y ordenanza municipal que al presente sea inconsistente con las disposiciones de esta ordenanza.

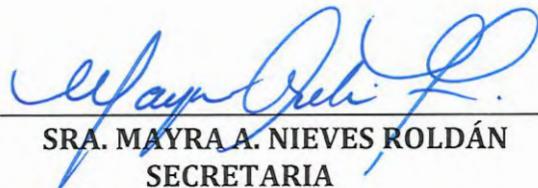
**SECCIÓN 5:** Esta ordenanza comenzará a regir una vez sea aprobada por la Legislatura Municipal de Vieques y firmada por el Alcalde.

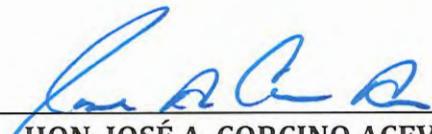
---

**SECCIÓN 6:** Copia de esta Ordenanza será enviada al Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Finanzas, a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), Departamento de Estado, a la Oficina de Servicios Legislativos (OSL) de la Asamblea Legislativa, según lo dispuesto en el Artículo 1.045(s) de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, así como a toda aquella dependencia gubernamental estatal, federal y/o municipal pertinente, para su conocimiento y acción correspondiente.

Esta ordenanza fue aprobada por la Legislatura Municipal de Vieques en Sesión Ordinaria celebrada el **jueves, 19 de septiembre de 2024** y firmada por el Honorable José A. Corcino Acevedo, Alcalde de Vieques el 20 de septiembre de 2024.

  
HON. GILDA L. PIMENTEL PORFIL  
PRESIDENTA  
LEGISLATURA MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE VIEQUES

  
SRA. MAYRA A. NIEVES ROLDÁN  
SECRETARIA  
LEGISLATURA MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE VIEQUES

  
HON. JOSÉ A. CORCINO ACEVEDO  
ALCALDE  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE VIEQUES

**REGLAMENTO DE PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA  
DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN  
FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO  
DE VIEQUES**

Aprobado el 19 de septiembre de 2024.



## TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I – TÍTULO Y DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA.....	1
Regla 1.00. Título .....	1
Regla 1.01. Política Pública .....	1
Regla 1.02. Objetivo del Programa para la Detección de Sustancias Controladas .....	1
Regla 1.03. Sanciones y Penalidades bajo las Leyes de Sustancias Controladas .....	2
CAPÍTULO II – BASE LEGAL, PROPÓSITO Y ALCANCE .....	2
Regla 2.00. Base Legal .....	2
Regla 2.01. Alcance .....	3
Regla 2.02. Propósito e Interpretación .....	3
CAPÍTULO III – DEFINICIONES.....	3
Regla 3.00. En General.....	3
Regla 3.01. En Particular.....	3
CAPÍTULO IV. OFICIAL DE ENLACE.....	6
Regla 4.00. Designación .....	6
Regla 4.01. Funciones .....	7
Regla 4.02. Otras responsabilidades.....	8
Regla 4.03. Programa de Orientación y Prevención .....	8
Regla 4.04. Supervisores.....	8
CAPÍTULO V. PROGRAMAS DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS.....	8
Regla 5.00. Tipos de Programas.....	8
Regla 5.01. Candidatos a Empleo .....	9
Regla 5.02. Funcionarios o Empleados.....	9
Regla 5.03. Presunción ante Negativa Injustificada .....	10
CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LAS PRUEBAS .....	11
Regla 6.00. Procedimiento Preliminar.....	11
Regla 6.01. Procedimiento para la Toma de Muestras y su Evaluación.....	11
Regla 6.03. Procedimiento para el Manejo de un Resultado Positivo .....	13
Regla 6.04. Reunión para Acuerdo de Participación.....	13
Regla 6.05. Referido a la Oficina de Recursos Humanos.....	15
CAPÍTULO VII. PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN.....	15
Regla 7.00. Disposición General.....	15

Regla 7.01. Programa de Orientación .....	15
Regla 7.02. Programa de Tratamiento y Rehabilitación.....	16
Regla 7.03. Licencias.....	17
CAPÍTULO VIII. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	17
CAPÍTULO IX. CONFIDENCIALIDAD.....	18
CAPÍTULO X. CANNABIS MEDICINAL.....	19
Regla 10.00. Protecciones de Empleo para Pacientes Registrados y Autorizados de Cannabis Medicinal.....	19
Regla 10.01. Excepciones.....	19
Regla 10.02. Interpretación.....	19
CAPÍTULO XI. DIVULGACIÓN .....	19
CAPÍTULO XII. MEDIDAS DE TRANSICIÓN, SEPARABILIDAD Y VIGENCIA....	20
Regla 12.00. Prohibición de Discrimen .....	20
Regla 12.01. Separabilidad.....	20
Regla 12.02. Derogación .....	20
Regla 12.03. Vigencia del Programa .....	20
Regla 12.04. Vigencia del Reglamento .....	20
Apendices .....	22-25

## CAPÍTULO I – TÍTULO Y DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

### Regla 1.00. Título

Este Reglamento se conocerá como el “Reglamento de Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Municipio Autónomo de Vieques”.

### Regla 1.01. Política Pública

Es política pública del Municipio contribuir a combatir el grave problema del uso ilegal de sustancias controladas en Puerto Rico y velar por la salud integral del servidor público y su familia, aumentar su productividad y ofrecer servicios de excelencia a la ciudadanía de nuestra Isla. Los estudios indican que el uso y abuso de alcohol y drogas es una de las mayores causas del deterioro moral y social por el que atraviesa nuestra sociedad y que tiene un impacto negativo en la fuerza laboral.

Los problemas ocupacionales, como el ausentismo, las tardanzas, los accidentes del trabajo por negligencia del empleado y otros afectan la calidad de los servicios que proveen los municipios y, por ende, el funcionamiento del sistema gubernamental en general. El campo laboral moderno requiere de una clase trabajadora sana, física y mentalmente. El ambiente laboral libre de drogas o sustancias controladas contribuirá a alcanzar estos requisitos, a aumentar la calidad de los servicios públicos, y a fortalecer el desarrollo económico y social de Puerto Rico.

A esos fines, el Municipio encarárá el problema del uso ilegal de sustancias controladas mediante la implantación de un programa de pruebas para la detección de sustancias controladas (también referido como el “programa”) en funcionarios, empleados y candidatos a empleo preseleccionados. El programa persigue garantizar un control para evitar que empleados y funcionarios hagan uso de sustancias controladas, protegiendo así su salud y seguridad.

Se adoptará el presente reglamento, el cual enfatiza y delimita aquellas circunstancias en las que se permitirá al Municipio administrar las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas entre sus funcionarios y empleados, y prescribir los requisitos que al efecto deberán ser observados por el Municipio para su administración. Además, establecerá las garantías mínimas necesarias para proteger la intimidad e integridad personal del funcionario o empleado sujeto a las pruebas. Garantizará al máximo la confiabilidad, precisión y confidencialidad de las muestras y 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 Municipio.

El Municipio tiene el compromiso de mantener un ambiente de trabajo libre de uso ilegal de sustancias controladas y abuso de alcohol.

### Regla 1.02. Objetivo del Programa para la Detección de Sustancias Controladas

El objetivo principal del programa consistirá en identificar a los funcionarios y/o empleados del Municipio que sean usuarios de sustancias controladas, y lograr su rehabilitación en la medida que no sea incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y los deberes de los puestos o cargos que ocupan, y con las excepciones que se establecen en este reglamento y conforme los recursos disponibles del Municipio.

### **Regla 1.03. Sanciones y Penalidades bajo las Leyes de Sustancias Controladas**

La Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como “Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico” establece sanciones y penalidades a cualquier persona que a sabiendas o intencionalmente: a) fabrique, distribuya, dispense, transporte u oculte, o posea con la intención de fabricar, distribuir, dispensar, transportar u ocultar una sustancia controlada; o b) produzca, distribuya o dispense, transporte u oculte, o posea con la intención de distribuir o dispensar, transportar u ocultar una sustancia falsificada. Dichas sanciones y penalidades incluyen: a) pena de reclusión por un término fijo de hasta treinta (30) años; y b) a discreción del tribunal, penas de multa que pueden ascender hasta veinticinco mil (25,000) dólares.

De igual forma, la Ley de Sustancias Controladas Federal, Pub. L. 91-513, Oct. 27, 1970, establece sanciones y penalidades a cualquier persona que a sabiendas o intencionalmente: a) fabrique, distribuya, dispense, transporte u oculte, o posea con la intención de fabricar, distribuir, dispensar, transportar u ocultar una sustancia controlada; o b) produzca, distribuya o dispense, transporte u oculte, o posea con la intención de distribuir o dispensar, transportar u ocultar una sustancia falsificada. Dependiendo del tipo de sustancia, el individuo se expone a sanciones y penalidades que incluyen: a) pena de reclusión por un término fijo de cinco (5) años hasta cadena perpetua; y b) pena de multa entre cien mil (100,000) dólares y cincuenta millones (50,000,000) de dólares.

El Municipio afirma que estas prácticas están prohibidas en el área de empleo.

Por otro lado, la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como el Código Municipal de Puerto Rico”, dispone que toda persona que a sabiendas y voluntariamente divulgue o haga uso indebido de la información relacionada con los resultados obtenidos en el proceso de la administración de pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y alcohol, según dispone la referida ley, o que violase sus disposiciones o este reglamento, incurre en delito grave y de ser convicta será sancionada por cada violación con pena de reclusión por un término fijo de un (10) año o multa de dos mil (2,000) dólares o ambas penas a discreción del Tribunal. De mediar circunstancias agravantes, la pena fija establecida puede 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, 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 convicta quedará inhabilitada para desempeñar cualquier cargo o empleo público sujeto a lo dispuesto en la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”.

La violación de cualquiera de las disposiciones de este reglamento también acarreará la imposición de sanciones disciplinarias según el Capítulo VIII de este reglamento y el Manual de Conducta.

## **CAPÍTULO II – BASE LEGAL, PROPÓSITO Y ALCANCE**

### **Regla 2.00. Base Legal**

Este reglamento se adopta conforme a la autoridad legal conferida por la Ley 107, *supra*, las secciones 6.3 y 6.8 de la Ley Núm. 8, *supra*, y la Carta Circular Número 06-01 del 24 de mayo de 2006, “Reglamento Modelo sobre el Uso Ilegal de Sustancias Controladas por Funcionarios y Empleados Públicos” del Departamento de Justicia.

Otras fuentes legales aplicables son:

- Ley Núm. 42-2017, según enmendada, “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites (Ley MEDICINAL)”;
- Ley Núm. 167-2002, según enmendada, conocida como “Ley para Crear en las Dependencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico Programas de Ayuda al Empleado (PAE) y su Familia Inmediata”;
- Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como “Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico”;
- Ley Núm. 143 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como “Ley de Bebidas de Puerto Rico”;

#### **Regla 2.01. Alcance**

Este reglamento aplicará a todos los candidatos a empleo, empleados y funcionarios del Municipio, indistintamente del tipo de nombramiento, clasificación o posición que ocupen. Además, será extensivo a toda persona natural que sea parte en o rindan servicio bajo un contrato con el Municipio cuando dicho contrato expresamente disponga que tales personas estarán cobijadas en el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Municipio.

#### **Regla 2.02. Propósito e Interpretación**

Este reglamento tiene como propósito establecer un marco regulatorio para la implementación y administración del programa de pruebas para la detección de sustancias controladas a funcionarios y empleados del Municipio, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 107, *supra*.

Este reglamento se interpretará a los fines de salvaguardar la agilidad de los procedimientos, sin menoscabar los derechos y garantías que le asisten a las partes involucradas y los principios rectores de manejo de los procesos. Salvo que se disponga lo contrario, los términos fijados son directivos, desalentándose su extensión a menos que se demuestre justa causa.

La imposición de medidas disciplinarias, así como otro asunto posterior a la culminación del proceso establecido en este reglamento, se llevará a cabo conforme lo dispuesto en el Reglamento de Medidas Disciplinarias del Municipio.

### **CAPÍTULO III – DEFINICIONES**

#### **Regla 3.00. En General**

Las palabras y frases usadas en este procedimiento se interpretarán según su contexto y el significado sancionado por el uso corriente y común. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en el género masculino incluyen también el femenino y el neutro; salvo los casos en que tal interpretación resultare absurda; el número singular incluye el plural y el plural incluye el singular.

#### **Regla 3.01. En Particular**

Las siguientes palabras o frases tendrán el significado que se indica a continuación cuando sean utilizadas o referidas en este reglamento, salvo que del contexto se entienda claramente otro significado:

1. **Acuerdo**—Estipulación donde el empleado, que ha obtenido resultado positivo corroborado en las pruebas de sustancias controladas, acepta someterse voluntariamente a un programa de tratamiento y rehabilitación, así como a las pruebas periódicas requeridas.
2. **Accidente**—Cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función de un empleado que afecte o ponga en riesgo la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o jurídica.
3. **Aspirante a empleo**—Toda persona que solicite empleo en el Municipio conforme a la reglamentación.
4. **Autoridad Nominadora**—El Alcalde del Municipio o su representante autorizado.
5. **Cannabis Medicinal**—Todo compuesto, producto, derivado, mezcla o preparación de todas las partes de la planta Cannabis Sativa y Cannabis Indica y cualquier híbrido de éstas, de sus semillas, de su flor o de su resina. No incluye los tallos maduros ni las fibras obtenidas de dichos tallos. Tampoco incluye el cáñamo industrial.
6. **Droga o Sustancia Controlada**—Toda droga o las sustancias comprendida en las clasificaciones I, II, III, IV y V del Artículo 202 de la Ley Núm. 4, *supra*, excepto aquellas que se utilicen por prescripción médica o a las que se les dé otro uso autorizado por ley.
7. **Empleado o funcionario**—Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, como empleado de carrera, de confianza, o transitorio en el Municipio. El término empleado se interpretará en la forma más amplia posible. También incluye a las personas naturales que sean parte o rindan servicio bajo un contrato con el Municipio cuando dicho contrato expresamente disponga que tales personas estarán cobijadas pro el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Municipio.
8. **Identificación de Paciente de Cannabis Medicinal**—Identificación con foto y fecha de vigencia/caducidad que se expide a un paciente autorizado a utilizar cannabis medicinal. Para poder tener posesión del cannabis y utilizar cannabis para fines médicos una vez sea recomendado por un médico autorizado. Se requerirá que un paciente residente obtenga y tenga en su posesión la identificación con foto emitida por la Junta Reglamentadora de Cannabis Medicinal. La identificación deberá ser renovada cada año. El paciente no residente deberá tener consigo la identificación de la jurisdicción que corresponda cuando tenga cannabis en su posesión.
9. **Paciente de Cannabis Medicinal**—Persona que recibe una recomendación de un médico autorizado para el cannabis medicinal como tratamiento para su condición y a la cual se le ha expedido una identificación con foto y fecha de vigencia/caducidad por la Junta Reglamentadora de Cannabis Medicinal luego del proceso de registro, conforme al marco de la Ley Núm. 42, *supra*, y los reglamentos que se aprueben conforme a la misma. También incluye a los pacientes no residentes en Puerto Rico, pero que residen en alguno de los demás estados de los Estados Unidos de América que reciban una recomendación médica de un médico autorizado, que tengan una identificación expedida por el estado de residencia del paciente no residente de Puerto Rico, expedida para estos propósitos y que además cumplan con todos los requisitos que se identifiquen mediante reglamento en conformidad con la Ley Núm. 42, *supra*.

10. **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.).
11. **Médico Revisor Oficial (MRO)** – Médico licenciado y contratado por la Autoridad Nominadora responsable de recibir los resultados positivos corroborados del laboratorio generados por el programa, que debe tener los conocimientos de los desórdenes ocasionados por el abuso de drogas, y que haya recibido adiestramiento médico para interpretar y evaluar los resultados positivos tomando en cuenta el historial médico de la persona y cualquier otra información pertinente desde el punto de vista médico.
12. **Muestra**– Se refiere a la muestra de orina, sangre, o cualquier otra sustancia del cuerpo que suple el funcionario o empleado o aspirante para ser sometida a análisis y 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.
13. **Negativa Injustificada** – Constituirá la negación a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas o negarse a cooperar para que se efectúen, incluyendo, pero sin limitarse a: no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación; abandonar el lugar donde se toma la muestra; la negativa de la persona claramente expresada de que se niega a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que pueda producirse la muestra adecuada o cuando se altere la misma; o no asistir a una cita al laboratorio para tomarse la muestra cuando el oficial de enlace así se lo haya instruido de acuerdo a lo establecido en la Ley Núm. 78, *supra*, y este reglamento.
14. **Oficial de enlace**–La persona calificada designada por la Autoridad Nominadora para que asista en la coordinación de la ayuda al empleado y del programa establecido en este reglamento, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 2.068 de la Ley 107, *supra*.
15. **Pruebas de Seguimiento**–Las pruebas que se hagan a un funcionario o empleado como parte del plan de orientación, tratamiento y rehabilitación adoptado por el Municipio, y aquellas pruebas periódicas que se le hagan a un funcionario o empleado durante el año siguiente a ser dado de alta de dicho plan.
16. **Puestos o cargos sensativos:** 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 o inflamables o cablería eléctrica de alto voltaje o equipo y materiales de naturaleza similar; transporte escolar y transporte aéreo, marítimo o terrestre de pasajeros, carga o portación, acceso o incautación de armas de fuego; investigación o procesamiento de la actividad criminal y la delincuencia juvenil, el crimen organizado, las situaciones de corrupción gubernamental y toda situación de amenaza a la seguridad municipal; participación directa en la prestación de servicios médicos y de primeros auxilios, rescate o ambulancia; custodia y prestación directa de servicios médicos y de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, víctimas de maltrato, personas con impedimentos, imputados, convictos o confinados; manejo directo de información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad

pública; relación directa con las salas de juegos de azar o casinos; trabajar en la oficina del alcalde; ser el funcionario designado por el alcalde para ordenar la administración de pruebas o ser el Funcionario Enlace; 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 que ponga en peligro la vida o seguridad de otros empleados, de la ciudadanía o la suya propia.

**Grupo 1:**

- Funcionarios, Puestos de Confianza, Cuerpo de la Policía Municipal, Guardianes, Coordinador del Programa de Ayuda al Empleado, Funcionario Enlace, Supervisores, Coordinadores, Administradores, Subdirectores.

**Grupo 2:**

- Recaudador Oficial, Recaudador Auxiliar, Choferes, Conductores de Vehículos, Mecánicos, Ayudantes de Mecánicos, Electricista, Ayudante de Electricista, Enfermeros, Técnicos de Reparación y Mantenimiento de Equipos (Sistemas de Información).

**Grupo 3:**

- Todos los empleados de las siguientes dependencias: Oficina de Recreación y Deportes, Oficina de Ayuda al Ciudadano, Centro de Envejecientes, Banda Municipal, Auditoría Interna, Administración, Biblioteca Electrónica, Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias, Oficina de Planificación y Ordenamiento Territorial, Oficina de Sección 8, Legislatura Municipal.

17. **Reincidente**—Es aquel empleado que arroja positivo corroborado por más de una ocasión a sustancias controladas y que ha participado o finalizado un plan de rehabilitación.
18. **Sospecha Razonable Individualizada**—La creencia razonable de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como: (1) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas; (2) síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada; (3) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.
19. **Supervisor**—Toda persona que ejerza algún control, dirija, evalúe o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, ascenso, traslado, despido, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de empleo, sobre tareas o funciones que desempeña o puede desempeñar un empleado; o a toda persona que deba velar por el cumplimiento de los deberes y obligaciones o día a día realice tareas de supervisión de empleados y funcionarios del Municipio. Así también, incluirá a cualquier otro empleado que por designación temporera realice funciones de supervisión o realice evaluaciones de desempeño de los empleados.

## CAPÍTULO IV. OFICIAL DE ENLACE

### Regla 4.00. Designación

1. La Autoridad Nominadora designará a un oficial de enlace quien coordinará todos los servicios del programa de pruebas para la detección de sustancias controladas.
2. La Autoridad Nominadora coordinará con la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) para que el oficial de enlace tenga los conocimientos necesarios para implementar y desarrollar el programa.

#### Regla 4.01. Funciones

1. Proveer información a los empleados y funcionarios y contestar sus preguntas sobre el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.
2. Advertir a los empleados y funcionarios de sus derechos antes de efectuarse las pruebas de detección de sustancias controladas.
3. Determinar las fechas, horas y lugares de las pruebas con la entidad calificada que sea contratada para esos fines.
4. Recibir los resultados de las pruebas y guardarlos en un lugar seguro.
5. Notificar los resultados positivos corroborados de las pruebas al empleado o funcionario.
6. Notificar los resultados positivos corroborados de las pruebas hechas a un candidato de empleo al director de la Oficina de Recursos Humanos.
7. Referir a los funcionarios o empleados a la entidad rehabilitadora y coordinar con esta al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación que el funcionario o empleado deba seguir.
8. Cotejar periódicamente con las entidades rehabilitadoras contratadas la asistencia de los funcionarios o empleados referidos y su progreso.
9. Solicitar a todo proveedor de servicio de salud los documentos que establezcan que el funcionario o empleado culminó con su proceso de rehabilitación o abandonó el mismo.
10. Recomendar a la Autoridad Nominadora las medidas disciplinarias que procedan.
11. Referir para procedimientos disciplinarios al director de la Oficina de Recursos Humanos cuando se trate de empleados o funcionarios que incurran en las conductas prohibidas por este reglamento.
12. Conservar y asegurará la confidencialidad de la documentación en su poder, relacionada con el programa de pruebas para la detección de sustancias controladas.
13. Coordinar con la entidad correspondiente la celebración de actividades de orientación y educación a los empleados, enfatizando los peligros que representa el consumo de drogas a nivel personal, familiar y profesional, así como la posible pérdida de empleo.
14. Cualquier otra función que le asigne la Autoridad Nominadora o que sea necesaria para la implementación de este reglamento o de la Ley Núm. 107, *supra*.

#### **Regla 4.02. Otras responsabilidades.**

El oficial de enlace podrá extender sus servicios, conforme a los recursos disponibles para atender otras situaciones que afecten la salud física y mental de los funcionarios y empleados.

#### **Regla 4.03. Programa de Orientación y Prevención**

1. El oficial de enlace será responsable de coordinar la debida orientación a los funcionarios o empleados sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas.
2. El oficial de enlace será responsable de divulgar el plan que estará disponible para el tratamiento y rehabilitación de los funcionarios o empleados que arrojen positivo a pruebas de sustancias controladas.

#### **Regla 4.04. Supervisores**

1. El oficial de enlace será responsable de coordinar la debida 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.
2. El oficial de enlace será responsable de llevar un listado y mantener actualizados a todos los supervisores en la educación y adiestramiento aquí requerido, para que sus sospechas siempre se configuren razonables y que no puedan ser controvertidas e impugnadas en su día en un proceso adjudicativo.
3. El oficial de enlace será responsable de custodiar el expediente confidencial que habrá y lleve cualquier supervisor para anotar toda incidencia que genere sospechas de que un funcionario o empleado está desempeñando sus funciones y deberes bajo los efectos de sustancias controladas. El oficial de enlace también será responsable de destruir el expediente confidencial así creado cuando haya transcurrido un término de seis (6) meses de haberse anotado el primer incidente sin que se le haya administrado al empleado una prueba para la detección de sustancias controladas. Estos récords, estarán regidos bajo las normas de confidencialidad contenidas en el inciso (1) y (2) del Capítulo IX de este reglamento.

### **CAPÍTULO V. PROGRAMAS DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS**

#### **Regla 5.00. Tipos de Programas**

Este reglamento cubre los siguientes tipos de programas de pruebas para la detección de sustancias controladas:

1. Candidatos a empleo.
2. Cargos o puestos sensativos.
3. Accidentes.
4. Sospecha razonable individualizada.

5. Oficial de enlace.
6. Pruebas de seguimiento.
7. Participación voluntaria.

#### Regla 5.01. Candidatos a Empleo

1. Se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas a todos los candidatos a empleo preseleccionados para ocupar cualquier puesto en el Municipio como parte de una evaluación médica general, a fin de determinar que estén física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones de dichos puestos.
2. El oficial de enlace o director de la Oficina de Recursos Humanos orientará al candidato a empleo sobre el proceso a seguir, indicando el día, hora y lugar en que habrá de someterse a la prueba de detección de sustancias controladas. Notificará que las pruebas serán sufragadas por el Municipio. También advertirá que la negativa de un candidato a empleo a someterse a la prueba o un resultado positivo en la misma será causa suficiente para denegar el empleo.
3. Las pruebas serán administradas no más tarde de veinticuatro (24) horas contadas a partir de la comunicación del oficial de enlace con el candidato preseleccionado a empleo.
4. El Municipio requerirá al laboratorio que administre la prueba para la detección de sustancias controladas que remita al oficial de enlace un informe certificado del resultado de dicha prueba.
5. El oficial de enlace notificará el resultado por escrito en sobre sellado confidencial al director de la Oficina de Recursos Humanos:
  - a. Si el resultado fue negativo, a fin de que se complete el trámite de reclutamiento.
  - b. Si el resultado fue positivo, indicará que el aspirante no está apto físico y mentalmente para ocupar un puesto en el Municipio.
6. Si el candidato a empleo se niega a realizar la prueba para la detección de sustancias controladas, será descalificado y denegado empleo.

#### Regla 5.02. Funcionarios o Empleados

La Autoridad Nominadora, en acuerdo con el director de la Oficina de Recursos Humanos y del oficial de enlace, podrá ordenar que se administren pruebas para la detección de sustancias controladas a los funcionarios y empleados del Municipio en las siguientes circunstancias:

1. **Puestos sensitivos:** A aquellos que ocupan puestos sensitivos, conforme definido en la Regla 3.01 (16) de este reglamento y el listado incluido como Anexo II, se les podrá administrar pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas. No se administrarán más de dos (2) pruebas periódicas al funcionario o empleado durante un mismo año.
2. **Accidentes:** Cuando ocurra un accidente en el trabajo relacionado a sus funciones, durante horas laborables, atribuible directamente al funcionario o empleado.

- La prueba tiene que ser administrada no más tarde de veinticuatro (24) horas contadas a partir del accidente.
- En caso de que el funcionario o empleado esté inconsciente o haya fallecido como consecuencia del accidente, no se le podrá tomar una muestra de sangre u otra sustancia del cuerpo que permita la detección de sustancias controladas, salvo orden judicial que así lo permita.

3. **Sospecha razonable individualizada:** Cuando exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores de un funcionario o empleado.

- Uno de los dos supervisores deberá ser el supervisor directo.
- Cualquiera de los dos (2) supervisores solicitará al oficial de enlace a que requiera al empleado o funcionario a someterse a una prueba para la detección de sustancias controladas.
- 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 abrir y llevar un expediente confidencial, que permanecerá bajo la custodia del oficial de enlace, en el que anotará todo incidente que genere sospechas de que un funcionario o empleado está desempeñando sus funciones y deberes bajo los efectos de sustancias controladas. 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. Estos récords, estarán regidos bajo las normas de confidencialidad contenidas en el inciso (1) y (2) del Capítulo IX de este reglamento.

4. **Oficial de enlace:** estará sujeto a pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas. No se administrarán más de dos (2) pruebas periódicas al oficial de enlace durante un mismo año.

5. **Pruebas de Seguimiento:** Cuando el funcionario o empleado haya dado positivo corroborado a una primera prueba y a las pruebas de seguimiento.

- Serán requeridas pruebas de seguimiento a todo participante del programatratamiento y rehabilitación aquí implementado, y durante un año después de que el participante haya sido dado de alta de dicho programa.
- El oficial de enlace podrá requerir al empleado o funcionario someterse a todas las pruebas de seguimiento que sean necesarias.

6. **Participación Voluntaria:** Cuando el funcionario o empleado se someta voluntariamente a la prueba sin que se le haya requerido en forma alguna como condición para mantener el empleo o para disfrutar de los derechos y beneficios que legalmente le asisten.

#### **Regla 5.03. Presunción ante Negativa Injustificada**

La negativa injustificada de un funcionario o empleado a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas cuando así se le requiera, conforme a las disposiciones de este reglamento, dará lugar a la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo.

La negativa injustificada será razón suficiente para implementar acciones disciplinarias.

El funcionario que así actúe estará sujeto a los procedimientos posteriores ante el oficial de enlace como si éste hubiese recibido un resultado positivo corroborado y certificado por el MRO. A discreción del oficial de enlace, éste podrá optar por proceder conforme lo dispuesto en el Regla 6.04 o Regla 6.05 de este reglamento.

## CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LAS PRUEBAS

### Regla 6.00. Procedimiento Preliminar

1. Antes de someterse a la prueba, se le advertirá al funcionario o empleado por escrito que:
  - Deasí 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 realizar el mismo método utilizado por el laboratorio que actúa el análisis para el Municipio: análisis con el método GC/MS.
  - Que tiene derecho a 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.
  - Que tiene el derecho a solicitar copia delinforme que contenga los resultados del análisis de la muestra obtenida.
  - Queante el hallazgo de un resultado positivo corroborado de su prueba, tendrá el derecho a solicitar una vista administrativa para: (a) impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a tomar la muestra; (b) a impugnar resultados positivos corroborados; y (c) a presentar prueba demostrativa de que no ha utilizado ilegalmente sustancias controladas. Esta vista administrativa se efectuará al amparo del Reglamento de Medidas Disciplinarias del Municipio y el procedimiento desuspensión sumaria que allí se insta.
2. Se garantizará el derecho a la intimidad del funcionario o empleado que se someterá a la prueba, y no habrá un observador presente en el cubículo sanitario mientras se provee la muestra. Las garantías de intimidad cumplirán con lo dispuesto en el Art. 2.075(c) de la Ley 107, *supra*.
3. Las pruebas seránlibres de costos para los funcionarios y empleados, y durante horas laborables. Se considerará como tiempo trabajado el que fuere necesario para que el funcionario o empleado provea la muestra para las pruebas.
4. Los empleados y funcionarios que soliciten participar o estén participando voluntariamente en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido porel Municipio no tendrán que someterse inicialmente a las pruebas para la detección de sustancias controladas, pero se les requerirá que se sometan a pruebas de seguimiento como parte de su tratamiento.

### Regla 6.01. Procedimiento para la Toma de Muestras y su Evaluación

1. Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas por el personal del Instituto de Ciencias Forenses, la ASSMCA o cualquier otra entidad calificada que sea contratada para esos fines.
2. El oficial de enlace determinará las fechas, horas y lugares para efectuar las pruebas para la detección de sustancias controladas con la entidad cualificada seleccionada.
3. Se harán pruebas para la detección de sustancias controladas, conforme a métodos analíticos que sean aceptables científicamente y se preservará la cadena de custodia de las muestras, de modo que se proteja al máximo la intimidad del funcionario o empleado y la certeza de los resultados. El grado de instrucción no podrá ser mayor que el necesario para prevenir la adulteración y preservar la cadena de custodia, de conformidad con el Art. 2.075(c) de la Ley 107, *supra*.
4. Las muestras sólo se utilizarán para la detección de sustancias controladas incluidas en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4, *supra*, e incluidas en el Anejo I de este reglamento.
5. Como regla general, a los candidatos a empleo, empleados o funcionarios se les realizará el siguiente Panel de Pruebas, el cual detecta:

Panel #3:

- Marihuana
- Opiáceos
- Cocaína

La Autoridad Nominadora podrá ordenar someter a cualquier candidato a empleo, empleado o funcionario a cualquier panel de prueba que detecte las sustancias controladas incluidas en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4, *supra*, de conformidad a los procedimientos establecidos en este Reglamento.

6. Todo resultado será certificado por la entidad que haya analizado la muestra antes de ser informado al Municipio.
7. Las muestras que den un resultado positivo serán sometidas a un segundo análisis de corroboración utilizando el método de cromatografía de gas acoplada a un espectrómetro de masa (GC/MS).
8. Todo resultado positivo corroborado será enviado al MRO contratado por el Municipio para su revisión y certificación.
9. El resultado negativo será enviado al oficial de enlace quien procederá a archivarlo en el expediente correspondiente. El oficial de enlace destruirá los resultados negativos dentro de treinta (30) días contados a partir de su recibo. Para fines de este párrafo, el “resultado negativo” se refiere a: (a) el resultado negativo inicial; (b) el resultado negativo procedente del segundo análisis de corroboración; y (c) el análisis negativo del MRO luego de un resultado positivo corroborado
10. El oficial de enlace conservará los resultados corroborados positivos y los informes del personal sometido a las pruebas y las actas de incidencias sobre estos resultados corroborados positivos. Su destrucción a sin la debida autorización por escrito de la Autoridad Nominadora conllevará

sanciones disciplinarias. Una vez se comiencen medidas disciplinarias contra el funcionario o empleado, estos récords serán transferidos a la unidad apropiada de la Oficina de Recursos Humanos.

#### **Regla 6.03. Procedimiento para el Manejo de un Resultado Positivo**

1. Será considerado un “resultado positivo” la presencia en la muestra de alguna de las sustancias controladas incluidas dentro de las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4, *supra* (una lista completa de las cuales se acompaña como Anejo I a este reglamento).
2. Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas, serán enviados al MRO contratado por el Municipio para una evaluación médica de los casos.
3. El MRO entonces citará al funcionario o empleado para una evaluación médica del caso dentro de los cinco (5) días laborales siguientes al recibo de la prueba positiva corroborada.
4. 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.
5. Si el funcionario o empleado no se excusare, el MRO podrá confirmar el resultado positivo corroborado de la prueba, y procederá a notificar su confirmación al oficial de enlace. Si el MRO cuenta con información entregada con anterioridad por el funcionario o empleado de los medicamentos que el funcionario o empleado informó que utilizaba, y del cual haya entregado receta, prescripción médica o licencia aplicable, el MRO podrá tomarlos en cuenta, otorgándole la credibilidad que este estime, y certificará el resultado de acuerdo con sus análisis.
6. Cuando el funcionario o empleado compareciera y negase tener problemas de dependencia a sustancias controladas y pudiese demostrar mediante certificación médica fehaciente que el resultado positivo de la prueba obedece a un tratamiento médico debidamente prescrito, podrá presentar dicha prueba a la consideración del MRO al momento de la entrevista. El empleado o funcionario firmará un documento autorizando al MRO a corroborar la veracidad de dicha certificación con el médico que la expidió y con cualquier otra autoridad médica contratada por el Municipio para tales fines.
7. Luego de una evaluación médica del caso con el funcionario o empleado, el MRO podrá:
  - a. corroborar que el funcionario o empleado en efecto tiene un problema de uso de sustancias controladas, en cuyo caso procederá a notificar al oficial de enlacesu análisis confirmando el resultado positivo corroborado.
  - b. determinar que el resultado positivo obedeció a un tratamiento médico debidamente autorizado, en cuyo caso rechazará el resultado positivo corroborado mediante una certificación negativo. El expediente será devuelto al oficial de enlace para su correspondiente archivo.

#### **Regla 6.04. Reunión para Acuerdo de Participación**

1. El oficial de enlace citará al empleado o funcionario cuyo resultado positivo corroborado fuese confirmado por el MRO a una reunión final para acuerdo de participación.
2. El oficial de enlace se reunirá privada y confidencialmente con el funcionario o empleado.
3. El oficial de enlace notificará por escrito y entregará a la mano al funcionario o empleado sobre la fecha, hora y lugar para la celebración de la reunión. No le asistirá derecho de estar representado por abogado. La notificación deberá apercibir al funcionario o empleado que su incomparecencia se entenderá como una negativa a someterse voluntariamente a tratamiento y que estará expuesto a la destitución de su puesto.
4. La reunión se efectuará no más tarde de cinco (5) días laborales a partir de la notificación.
5. El objetivo de la reunión es lograr la participación voluntaria del funcionario o empleado en el programa de tratamiento o rehabilitación, o en su defecto, advertirle e informarle al funcionario o empleado las subsiguientes consecuencias que tendrá en el empleo el hallazgo de un resultado positivo corroborado. Por cuanto, durante la reunión, el oficial de enlace informará al funcionario o empleado sobre lo siguiente:
  - a. El resultado positivo corroborado.
  - b. Discutir el Programa de Orientación de este reglamento.
  - c. Las opciones de tratamiento en instituciones público o privadas disponibles.
  - d. La responsabilidad e importancia de acogerse voluntariamente a un programa de tratamiento como condición para retener el empleo.
  - e. El proceso y las medidas disciplinarias a las que el funcionario o empleado se expone por negarse o rehusarse a participar en el tratamiento, incluyendo la suspensión inmediata sin privarle de su sueldo o remuneración, y el potencial riesgo del despido o destitución ulterior.
  - f. La confidencialidad del proceso.
  - g. El impacto de la condición sobre el empleo y sobre el Municipio.
  - h. La posición del Municipio con respecto a su posible negativa para acogerse al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
  - i. El elemento de voluntariedad del proceso de tratamiento y rehabilitación.
  - j. El derecho de impugnar en una vista administrativa informal el resultado positivo corroborado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.
6. Si el funcionario o empleado acepta voluntariamente participar del programa tratamiento y rehabilitación procederá a firma el Acuerdo de Participación entre el funcionario o empleado y el oficial de enlace. El oficial de enlace informará al director de la Oficina de Recursos Humanos sobre el acuerdo alcanzado para que dicha oficina se encargue de realizar la determinación de si la persona puede permanecer en su puesto y/o los trámites pertinentes a la concesión de las licencias aplicables.
7. El oficial de enlace permanecerá monitoreando el cumplimiento del funcionario o empleado con el programa de tratamiento y rehabilitación seleccionado e informará al director de la Oficina de Recursos Humanos su cabal cumplimiento y finalización o cualquier falta cometida por el funcionario o empleado como abandonar el programa de tratamiento y rehabilitación o su negativa a someterse a las pruebas de seguimiento como parte del tratamiento, así como el resultado positivo arrojado en una prueba de seguimiento.

8. La negativa de participar en el plan de rehabilitación o a someterse a las pruebas que como parte del tratamiento se le requieran, así como cualquier resultado positivo en las pruebas adicionales a las que sea sometido, se considerará causa para la toma de medidas correctivas o acciones disciplinarias contra el funcionario o empleado conforme al Capítulo VIII de este reglamento.

#### **Regla 6.05. Referido a la Oficina de Recursos Humanos**

1. Cuando el funcionario o empleado (a) se niega a participar del programa de orientación, tratamiento y rehabilitación, (b) se niegue a someterse a una prueba de seguimiento, (c) arroje un resultado positivo en una prueba de seguimiento, o (d) sea reincidente, el oficial de enlace informará por escrito en un término de cinco (5) días laborales a la Autoridad Nominadora y al director de la Oficina de Recursos Humanos los hallazgos de causa para que se inicie el proceso para la imposición de medidas correctivas o acciones disciplinarias en contra del funcionario o empleado conforme al Reglamento de Medidas Disciplinarias del Municipio.
2. Al recibir el referido por el oficial de enlace, el director de la Oficina de Recursos Humanos deberá implementar inmediatamente la suspensión sumaria e inmediata del funcionario o empleado sin privarle de su sueldo o remuneración. El funcionario o empleado será disciplinado por la autoridad nominadora bajo el proceso contenido en el Reglamento de Medidas Disciplinarias del Municipio.

### **CAPÍTULO VI. PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN**

#### **Regla 7.00. Disposición General**

En los casos de reincidencia, el Municipio no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en este Reglamento. Tampoco otorgará los beneficios de licencias ni absorberá los costos de tratamiento y rehabilitación.

#### **Regla 7.01. Programa de Orientación**

1. El oficial de enlace coordinará adiestramientos y charlas de orientación a los empleados y funcionarios del Municipio sobre:
  - a. Los riesgos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas, y descripción del tipo de conducta observable de un empleado que puede producir el uso de sustancias controladas.
  - b. El abuso de sustancias adictivas, tales como el alcohol, el cigarrillo, y otras drogas ilegales tienen efectos muy negativos en la salud del individuo. Cada variedad de droga tiene su propio conjunto de síntomas, así mismo, quienes las usan tienen ciertos comportamientos que resultan similares. Por lo general, una persona que está abusando de una droga legal o ilegal tendrá uno o más de los siguientes síntomas y comportamientos:
    - Cambios de ánimo e irritabilidad.
    - Falta de responsabilidad.
    - Cambios en la asistencia al trabajo o los estudios, calidad del trabajo o nivel de disciplina.
    - Declinación de la apariencia personal e higiene.

- Cambio en las relaciones personales; vinculación con personas reconocidas por su abuso de sustancias controladas.
  - Pedidos y préstamos de dinero frecuentes.
  - Ventas de posesiones personales.
  - Robo.
  - Comportamientos secretos; visitas frecuentes a lavabos y otros lugares privados.
  - Cambios en el vestido habitual; uso constante de lentes de sol para ocultar las pupilas dilatadas o reducidas, o uso constante de mangas largas para ocultar marcas de inyecciones.
- c. El abuso de una drogalegal o ilegal, puede tener como resultado una variedad de consecuencias negativas. Desde el punto de vista de la salud, las drogas pueden causar efectos a corto y largo plazo, entre ellos:
- Alta presión sanguínea.
  - Enfermedades cardíacas.
  - Paros Cardíacos o respiratorios.
  - Disminución o pérdida de la motricidad.
  - Debilitamiento del sistema inmune.
  - Pérdida de la memoria.
  - Disminución de la respuesta sexual.
  - Muerte.
- d. Cada droga legal o ilegal, tiene su propio conjunto de peligros. Utilizadas en exceso o en combinación con otras drogas, pueden causar daños irreversibles o la muerte. Pero la salud no es lo único que está en juego. El abuso de drogas puede tener graves consecuencias legales. Quien abusa de las drogas puede ser arrestado juzgado y sentenciado con penas que van desde la libertad condicional hasta el encarcelamiento. Las penas varían de un caso a otro, pero cualquier experiencia de este tipo sin duda será embarazosa, costosa e inconveniente.
- e. Por sus efectos, el uso de drogas en el centro o área de trabajo se convierte en un asunto sumamente peligroso. Las personas que ofrecen servicios a clientes y ciudadanos y están bajo el efecto de alguna droga pueden tomar decisiones erráticas, ausentarse frecuentemente, no ofrecer el servicio adecuado, no tratar al ciudadano o a sus compañeros como se merecen, e inclusive pueden causarle daño o poner la vida de sus compañeros y de la ciudadanía en general.

#### **Regla 7.02. Programa de Tratamiento y Rehabilitación**

1. Aquel funcionario o empleado cuya prueba de droga arroje un resultado positivo corroborado, deberá participar en el programa adoptado por el Municipio, y al cual será referido por el oficial de enlace.
2. El funcionario o empleado podrá optar por someterse voluntariamente al programa contratado por el Municipio a algún otro programa de tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada, certificada para ello.

3. En el caso de optar por ésta última, el funcionario o empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud o cualquier otro programa del Gobierno de Puerto Rico. De igual manera, el funcionario o empleado será responsable de acreditar al oficial de enlace que el programa cuenta con las certificaciones necesarias para brindar el tratamiento comparable con el que el Municipio requiere.
4. El funcionario o empleado se someterá periódicamente a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación, así como pruebas periódicas durante el año siguiente a ser dado de alta.
5. El Municipio asegurará a todo funcionario o empleado que seguirá trabajando mientras éste cumpla con las disposiciones del programa de tratamiento y rehabilitación acordado, siempre y cuando el funcionario o empleado no represente un riesgo a la salud y a la seguridad pública.
6. En aquellos casos en donde la permanencia en el empleo del funcionario o empleado represente un riesgo a su salud o a la seguridad de éste o la de los demás empleados, clientes o beneficiarios del Municipio, así como del público en general, el empleado se acogerá a licencias según la Regla 7.03 de este Reglamento.

#### **Regla 7.03. Licencias**

1. Cuando un funcionario o empleado se encuentre participando de un programa de tratamiento y rehabilitación, se cargará el tiempo ausente a las siguientes licencias, en el orden de prelación que aquí se dispone:
  - a. Licencias por enfermedad acumulada.
  - b. Tiempo compensatorio.
  - c. Licencia por vacaciones acumulada.
  - d. Licencia sin sueldo hasta un máximo de seis (6) meses.

### **CAPÍTULO VIII. MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

1. No se tomarán medidas disciplinarias o correctivas contra los empleados o funcionarios que arrojen un resultado positivo corroborado por primera vez en sus pruebas de detección de sustancias controladas, siempre que acepten someterse al tratamiento en cualquier institución pública o privada certificada para ello y culmine el mismo, según se especifica en este reglamento.
2. El encasillado uno (1) anterior no aplicará a los funcionarios o empleados que ocupen un puesto o cargo sensitivo al oficial de enlace, contra quienes la Autoridad Nominadora podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes sin importar que se trate de un resultado positivo corroborado por primera vez, y/o de un resultado positivo por negativa injustificada. Tampoco aplicara cuando por la propia naturaleza del empleo, la conducta detectada resulte irremediablemente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo.
3. Sujeto a los procedimientos establecidos en el Reglamento de Medidas Disciplinarias, se podrá destituir a un empleado o funcionario por violaciones a este reglamento, en los siguientes casos:
  - a. Cuando ocupe un puesto o cargo sensitivo.
  - b. Cuando el funcionario sea el oficial de enlace.

- c. Cuando por la propia naturaleza del empleo, la conducta detectada resulte irremediablemente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo.
  - d. Cuando haya dado un resultado positivo corroborado por primera vez y se niegue a participar en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
  - e. Cuando se haya negado injustificadamente a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas a pesar de haberse requerido.
  - f. Cuando esté participando en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y continúe usando ilegalmente sustancias controladas, conforme a resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento.
  - g. Cuando haya sido dado de alta de un programa de tratamiento y rehabilitación, y continúe usando ilegalmente sustancias controladas, conforme a resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento de hasta un (1) año desde la notificación de alta.
  - h. Cuando sea reincidente.
  - i. Cuando adultere la muestra.
4. En todos los casos en que el director de la Oficina de Recursos Humanos se disponga a tomar acciones disciplinarias, se deberá cumplir con las garantías mínimas de notificación y vista, en donde el funcionario o empleado tenga la oportunidad de ser oído, pueda presentar evidencia a su favor o impugnar la evidencia presentada en su contra, y donde pueda presentar las defensas que le asistan. Dicha vista deberá ser realizada no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de la acción disciplinaria impuesta.
  5. Aquellos empleados o funcionarios que sean destituidos o despedidos por violaciones a este reglamento podrán referirse a los programas de tratamiento y rehabilitación que provee el Estado.

## CAPÍTULO IX. CONFIDENCIALIDAD

1. Toda información, formularios, informes, expedientes y demás documentos que se utilicen en relación con el programa, incluyendo los resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas, y los expedientes de incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones y deberes bajo el efecto de sustancias controladas, será considerada información “Confidencial” y no podrá ser revelada, excepto:
  - a. Al funcionario o empleado que haya sido sometido a la prueba.
  - b. A cualquier persona designada por éste por escrito para recibir dicha información.
  - c. A funcionarios o empleados designados por la autoridad nominadora para ese propósito.
  - 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.
  - e. En la medida que sea necesario para sostener una destitución y su impugnación por el funcionario o empleado en el foro administrativo correspondiente.
2. El Municipio empleará el mayor grado de diligencia en custodiar y preservar la confidencialidad de los resultados y procedimientos relacionados de acuerdo con lo dispuesto en la legislación local y federal.
3. Ningún resultado positivo a pruebas de detección de sustancias controladas administradas por el Municipio 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.

4. La conservación y disposición de los expedientes de los empleados que se separen del servicio se regirán por lo dispuesto en la Ley Núm. 5 del 8 de diciembre de 1955, según enmendada, conocida como la “Ley de Administración de Documentos Públicos de Puerto Rico”, y su reglamentación y administración por la Administración de Servicios Generales.

## CAPÍTULO X. CANNABIS MEDICINAL

### Regla 10.00. Protecciones de Empleo para Pacientes Registrados y Autorizados de Cannabis Medicinal

Salvo por las limitaciones de la Regla 10.01, los pacientes registrados y autorizados de cannabis medicinal que así se identifiquen ante la Autoridad Nominadora serán considerados como una categoría protegida para propósito de las leyes de protección en el empleo y el Municipio no podrá discriminar contra una persona que sea un paciente registrado y autorizado para utilizar cannabis medicinal ya sea en el proceso de reclutamiento, contratación, nombramiento, terminación o la imposición de cualquier condición de penalización en el empleo.

#### Regla 10.01. Excepciones

Las protecciones de la Regla 10.00 no cobijarán a un paciente registrado y autorizado de cannabis medicinal cuando la Autoridad Nominadora logre establecer, por preponderancia de la prueba, cualquiera de las siguientes condiciones:

1. La utilización de cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad; o
2. La utilización de cannabis medicinal por el paciente registrado y autorizado interfiere con su desempeño y funciones esenciales de trabajo; o
3. La utilización de cannabis medicinal por el paciente registrado y autorizado expone al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o certificación relacionada con alguna ley, reglamentación, programa o fondo federal; o
4. El paciente registrado y autorizado ingiere o posee cannabis medicinal en su lugar de trabajo y/o durante horas laborales sin autorización por escrito de la Autoridad Nominadora.

#### Regla 10.02. Interpretación

Las protecciones de este Capítulo deberán ser interpretadas liberalmente en favor del paciente registrado y autorizado de cannabis medicinal.

## CAPÍTULO XI. DIVULGACIÓN

La Oficina de Recursos Humanos será responsable de entregar una notificación a cada empleado y funcionario del Municipio sobre el Programa de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del

Municipio y este reglamento, 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.

A tales fines, llevará un registro de los funcionarios o empleados que fueron notificados, con mención de la fecha, lugar y método de entrega. Deberá obtener la firma y recibo de la notificación por el funcionario o empleado, lo que se archivará en el expediente de personal de cada uno de ellos.

## CAPÍTULO XII. MEDIDAS DE TRANSICIÓN, SEPARABILIDAD Y VIGENCIA

### Regla 12.00. Prohibición de Discrimen

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

### Regla 12.01. Separabilidad

Si cualquier disposición de este reglamento o su aplicación a cualquier persona fuera declarada nula o inconstitucional por un tribunal con jurisdicción, ello no afectará ni invalidará las disposiciones restantes, las cuales continuarán en pleno vigor y efecto.

### Regla 12.02. Derogación

Este reglamento deroga la Ordenanza Núm. 41, Serie 2009-2010 mejor conocida como “Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y empleados de del Municipio de Vieques” aprobado el 10 de junio de 2011. Así también, deroga cualquier norma u orden administrativa, memorando o carta circular que, en todo o en parte, esté en conflicto con las disposiciones de este reglamento.

### Regla 12.03. Vigencia del Programa

El programa de pruebas para la detección de sustancias controladas entrará en vigor treinta (30) días después de su notificación por escrito a todos los funcionarios y empleados del Municipio. La notificación incluirá información sobre el oficial de enlace y el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación de la entidad calificada que sea contratada para esos fines por el Municipio.

### Regla 12.04. Vigencia del Reglamento

Este reglamento entrará en vigor inmediatamente.

En Vieques, Puerto Rico hoy 20 de sept. de 2024.

  
Hon. Jose A. Corcino Acevedo  
Alcalde  
Municipio Autónomo de Vieques

## LISTADO DE DROGAS Y SUSTANCIAS CONTROLADAS PROHIBIDAS

Ley Núm. 4-1971, según enmendada, "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico"

Clasificaciones	Descripción
<b>CLASIFICACIÓN I</b>	La droga u otra sustancia tiene un alto potencial de abuso. La droga u otra sustancia no tiene uso medicinal aceptado en los Estados Unidos. Ausencia de condiciones aceptadas de seguridad para su uso bajo supervisión médica.

Tipos de drogas prohibidas bajo la Clasificación I:

(a) A menos que estén específicamente exceptuadas o incluidas en otra clasificación, se entenderán incluidos en esta clasificación cualquiera de los siguientes opiatos, incluyendo sus isómeros, ésteres, éteres, sales, y sales de isómeros, ésteres y éteres, siempre que la existencia de dichos isómeros, ésteres, éteres y sales sea posible dentro de la designación química específica: (1) Acetilmetadol. (2) Alilprodina. (3) Alfacetilmeladol. (4) Alfameprodina. (5) Alfametadol. (6) Bencetidina. (7) Betacedilmeladol. (8) Betameprodina. (9) Betametadol. (10) Betaprodina. (11) Clonitaceno. (12) Dextromoramida. (13) Dextrorfan. (14) Diampromida. (15) Dietiltiambuteno. (16) Dimenoxadol. (17) Dimepheptanol. (18) Dimetiltiambuteno. (19) Butirato de dioxafetil. (20) Dipipanona. (21) Etilmetiltiambuteno. (22) Etonitaceno. (23) Etoxeredina. (24) Furetidina. (25) Hidroxipetidina. (26) Ketobemidona. (27) Levomoramida. (28) Levofenacilmorfán. (29) Morferidina. (30) Noracimetadol. (31) Norlevorfanol. (32) Normetadona. (33) Norpipanona. (34) Fenadoxona. (35) Fenanpromida. (36) Fenomorfán. (37) Fenoperidina. (38) Pititramida. (39) Proheptacina. (40) Properidina. (41) Racemoramida. (42) Trimeperidina. (43) Cannabinoides (44) Cannabinoides sintéticos.

(b) A menos que estén específicamente exceptuadas o incluidas en otra clasificación, se entenderán incluidos en esta clasificación cualquiera de los siguientes derivados del opio, sus sales, isómeros y sales de sus isómeros, siempre que la existencia de dichas sales, isómeros y sales de isómeros sea posible dentro de la designación química específica: (1) Acetorfina. (2) Acetildihidrocodeína. (3) Bencilmorfina. (4) Metilbromuro de codeína. (5) Codeína-N-Oxido. (6) Ciprenorfina. (7) Desomorfina. (8) Dihidromorfina. (9) Etorfina. (10) Heroína. (11) Hidromorfínol. (12) Metildesomorfina. (13) Metildihidromorfina. (14) Metilbromuro de morfina. (15) Metilsulfonato de morfina. (16) Morfina-N-Oxido. (17) Mirofina. (18) Nicocodeína. (19) Nicomorfina. (20) Normorfina. (21) Folcodina. (22) Tebacón.

(c) A menos que estén específicamente exceptuadas o incluidas en otra clasificación, se entenderán incluidos en esta clasificación cualquier material, compuesto, mezcla o preparación que contenga una cantidad cualquiera de las siguientes sustancias alucinógenas, sus sales, isómeros y sales de isómeros, siempre que la existencia de tales sales, isómeros y sales de isómeros sea posible dentro de la designación química específica: (1) 3, 4-metilenodioxi anfetamina. (2) 5-metoxi-3, 4-metilenodioxi anfetamina. (3) 3, 4, 5-trimetoxi anfetamina. (4) Bufotenino. (5) Dietiltriptamina. (6) Dimetiltriptamina. (7) 4-metil-2, 5-dimetoxianfetamina. (8) Ibogaina. (9) Dietilamida de ácido lisérgico. (10) Marihuana. (11) Mescalina. (12) Peyote. (13) N-Etil-3-piperidil bencílato. (14) N-Metil-3-piperidil bencílato. (15) Psilocibina. (16) Psilocina. (17) Tetrahidrocannabinol. (18) Metilendioxipirovalerona (MDPV).

<b>CLASIFICACIÓN II</b>	La droga u otra sustancia tiene un alto potencial de abuso. La droga u otra sustancia tiene uso medicinal aceptado en los Estados Unidos, o uso medicinal aceptado con severas restricciones. El abuso de la droga u otra sustancia puede conducir a una grave dependencia sicológica o física.
<u>Tipos de drogas prohibidas bajo la Clasificación II:</u>	
(a) A menos que estén específicamente exceptuadas o incluidas en otra clasificación, se entenderán incluidas en esta clasificación cualquiera de las siguientes sustancias ya sean producidas directa o indirectamente mediante extracción de sustancias de origen vegetal, o independientemente por medio de síntesis química, o mediante una combinación de extracción y síntesis química: (1) Opio y opiatos, y cualquier sal, compuesto, derivado o preparación de opio u opiatos. (2) Cualquier sal, compuesto, derivado o preparación de los mismos que sea químicamente equivalente o idéntico a cualquiera de las sustancias mencionadas en el apartado (1) de este inciso, excepto que tales sustancias no incluirán los alcaloides isoquinólicos del opio. (3) Amapolas adormideras y paja de la adormidera. (4) Hojas de coca y cualquier sal, compuesto, derivado o preparación de hojas de coca, y cualquier sal, compuesto, derivado o preparación de los mismos que sea químicamente equivalente a cualquiera de tales sustancias, excepto que éstas no incluirán hojas de coca decocainizadas o extractos de hojas de coca que no contengan cocaína o ecgonina.	
(b) A menos que estén específicamente exceptuados o incluidos en otra clasificación, se entenderán incluidos en esta clasificación cualquiera de los siguientes opiatos, incluyendo sus isómeros, ésteres, éteres, sales, y sales de isómeros, ésteres y éteres, siempre que la existencia de tales isómeros, ésteres, éteres y sales sea posible dentro de la designación química específica: (1) Alfaprodina. (2) Anileridina. (3) Bezitramida. (4) Dihidrocodeína. (5) Difenoxilato. (6) Fentanyl. (7) Isometadona. (8) Levometorfán. (9) Levorfanol. (10) Metazocina. (11) Metadona. (12) Metadona-Intermedio, 4-ciano-2-dimetilamino-4, 4-difenilbutano. (13) Moramida-Intermedia, 2-metil-3-morfolino-1, 1-difenilpropano carboxílico ácido. (14) Petidina. (15) Petidina-Intermedia-A, 4-ciano-1-metil-4-fenilpiperidina. (16) Petidina-Intermedia-B, etil-4-Fenilpiperidina-4-carboxílico. (17) Petidina-Intermedia-C, 1-metil-4-Fenilpiperidina-4-ácido carboxílico. (18) Fenazocina. (19) Piminodina. (20) Racemetorfán. (21) Racemorfán.	
(c) A menos que estén específicamente exceptuados o incluidos en otra clasificación, se entenderán incluidos en esta clasificación cualquier líquido inyectable que contenga cualquier cantidad de metanfetamina, incluyendo sus sales, isómeros y sus sales de isómeros.	



ANEJO

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

Administración Municipal  
Vieques, Puerto Rico

\_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Hon. José A. Corcino Acevedo  
Alcalde  
Municipio Autónomo de Vieques

RE: ACUERDO DE PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN ADJUNTO AL PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE VIEQUES.

## COMPARECE

DE UNA PARTE: El Municipio Autónomo de Vieques (“Municipio”) representado en este acto por el oficial de enlace \_\_\_\_\_.

DE \_\_\_\_\_ LA \_\_\_\_\_ OTRA \_\_\_\_\_ PARTE:  
\_\_\_\_\_ , Empleado del Municipio, en adelante denominado como “El Empleado”.

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

1. El empleado \_\_\_\_\_ ocupa el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.
2. El empleado acepta someterse al Programa de Tratamiento y Rehabilitación ofrecido por \_\_\_\_\_.
3. Podrá permitirse que el empleado se someta a un tratamiento con una entidad distinta de la que el Municipio tiene contratada, sujeto a que se presente evidencia suficiente que acredite que la entidad está cualificada para brindar el tratamiento, éste sea comparable con lo que el Municipio requiera, el empleado sufrague la cantidad del costo de este, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de salud. El Municipio, a través del oficial de enlace, tendrá acceso a la información relativa a la asistencia, progreso y resultado del empleado.
4. En aquellas circunstancias en que el empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento podrá hacer uso de las licencias, según dispuesto en el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.
5. El empleado autorizará al oficial de enlace a obtener información mensualmente del tratamiento que seleccione y de su médico privado sobre su condición física y emocional.



# GOBIERNO DE PUERTO RICO

Administración Municipal  
Vieques, Puerto Rico

6. Mientras el empleado este recibiendo tratamiento, someterá mensualmente informes de progresos preparados y certificados por la Institución Pública o privada que ha seleccionado.
7. De no poder asistir a las citas para examen médico o de laboratorio, el empleado deberá notificarlo con suficiente antelación e incluir evidencia que justifique su ausencia.
8. De ausentarse en dos (2) ocasiones consecutivas sin justificación, el Programa de Rehabilitación podrá optar por dar de baja al empleado entendiendo que el empleado incumplió con el tratamiento.
9. El empleado podrá recibir tratamiento para su rehabilitación hasta un máximo de un (1) año consecutivo bajo los términos indicados en el inciso cuatro (4) de este acuerdo de participación.
10. Del empleado ser dado de baja del tratamiento, o de no haber logrado su rehabilitación durante el periodo de un (1) año, quedará inhabilitado para el servicio público y estará sujeto a las acciones disciplinarias, según lo dispuesto en el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y el Reglamento de Medidas Disciplinarias del Municipio.
11. El personal de la institución contratada para el tratamiento evaluará la capacidad funcional del empleado para reintegrarse al trabajo.
12. Todo empleado rehabilitado o en proceso de rehabilitación se someterá a las pruebas adicionales que ordene el Municipio. Todo empleado rehabilitado expresamente consciente a someterse a pruebas de seguimiento por el período de un (1) año luego de haber sido dado de alta de un programa de tratamiento y rehabilitación. De arrojar un resultado positivo en las pruebas adicionales o de seguimiento, se concluye que el empleado está inhabilitado para el servicio público y podrá ser cesanteado del puesto que ocupa, sujeto a disposiciones del Reglamento del Programa de Detección de Sustancias Controladas y el Manual de Conducta.
13. El Municipio asegurará a todo 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.
14. El empleado afirma haber leído este documento, el cual contiene los acuerdos que suscribe con el Municipio, por lo que ratifica dicho acuerdo en todas sus partes.

## LECTURA Y ACEPTACIÓN

**CERTIFICO** que, recibí la debida notificación y orientación relacionado al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación del Municipio. **AFIRMO** que he leído el presente Acuerdo, que se me ha provisto la oportunidad de aclarar dudas al respecto y me comprometo a cumplir con todos sus términos, para participar de manera voluntaria del programa de rehabilitación antes indicado como condición para preservar mi empleo en el Municipio.

En San Juan Puerto Rico, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



ANEJO

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

Administración Municipal  
Vieques, Puerto Rico

---

Firma del Empleado o Funcionario

Firma de la Autoridad Nominadora  
o su Representante Autorizado

---

NOTA: En caso de que el empleado no firme este acuerdo de participación, NO tendrá derecho a recibir los servicios de rehabilitación, ni al uso de las licencias señaladas en este documento. Por tanto, procederán las acciones disciplinarias conforme al procedimiento dispuestas en el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y el Reglamento de Medidas Disciplinarias.

