



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Oficina de la Coordinadora General para el
Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO PARA LA
ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LAS PRUEBAS PARA LA
DETECCIÓN DEL USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y/O
ALCOHOL EN EL EMPLEO DE LA OFICINA DEL
COORDINADOR GENERAL PARA EL FINANCIAMIENTO
SOCIOECONÓMICO Y LA AUTOGESTIÓN DE PUERTO RICO



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

Oficina de la Coordinadora General para el
Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión

INTRODUCCIÓN

La Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión está consciente del impacto detrimental y perjudicial que tiene el uso de sustancias controladas y/o alcohol en la sociedad puertorriqueña, particularmente, en las áreas de la salud, la seguridad y el bienestar de nuestro pueblo. Es indudable el hecho de que los usuarios de sustancias controladas y/o alcohol pueden frustrar los esfuerzos de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* para garantizar, en la medida posible, un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas y/o alcohol que propenda a la más adecuada y eficiente utilización del recurso humano. Para ayudar a combatir este grave problema, la Autoridad Nominadora podrá requerir a toda persona a ser reclutada y a todo empleado o funcionario de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* que se someta a una prueba para la detección del uso de sustancias controladas y/o alcohol.

El uso de sustancias controladas y/o alcohol por un integrante del servicio público mina confianza del pueblo en la integridad y el servicio, ya que es incompatible con las más estrictas normas de excelencia que lo rigen. Además, representa un grave riesgo para la seguridad de los compañeros de trabajo.

Por estas razones, y por el peligro que representa para la ciudadanía y los compañeros de trabajo el uso de sustancias controladas y/o alcohol, se considera necesario requerir pruebas para la detección del uso de sustancias controladas y/o alcohol a todos los empleados de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión*, orientadas al tratamiento y rehabilitación del usuario. Para cumplir con este propósito, se promulga el presente Reglamento, como medida de

preservar la seguridad de nuestros ciudadanos y minimizar cualquier interferencia en la vida privada de los empleados.

Artículo 1 – Denominación

Este reglamento se conocerá como **Reglamento de Procedimientos para la Administración y Control de las Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol en el Empleo de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión.**

Artículo 2 – Base Legal

Las disposiciones que dan base a este Reglamento están contenidas en la Ley Pública Federal sobre Centros de Trabajo Libre de Drogas, emitida el 18 de noviembre de 1988 (P.L. 100-690, Título V, Subtitulado D), y la Ley Núm. 26 del 28 de abril de 1996 para enmendar la Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, en sus Artículos 3.009, 12.005 y 12.018, además de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997 conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público.

Así mismo, este Reglamento se promulga fundamentado en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos de Puerto Rico, según emitida en *Chandler v Miller*, US 117 S. CT 1295 (1997); *Gilbert v Homar*, Us 117 S. CT 1807 (1997); *Samuel K Skinner*, Secretary of Transportation v Railway Road Labor, 489 US 602 (1989); *TREASURY EMPLOYEES v VON RAAP*, 489 US 656 (1989); *Vega Rodríguez v PRTC*, 110 F 3d 174 (1er. Cir., 1997); *Congreso de Uniones Industriales de Puerto Rico v. Bacardí F. Supp.*, Civil No. 96-1051 (IRLA) DC PR 1997; *Vidal v. Torres Massa* 104 DPR 877; y *Toro Troche v. Superintendente de la Policía*; (sentencia persuasiva) 0-84-405, del 9 de octubre de 1984.

Artículo 3 – Propósito

El propósito de este Reglamento es establecer el procedimiento y las normas que regirán el Programa de Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas

y/o Alcohol para los funcionarios y empleados de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión*.

Artículo 4 – Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios y empleados de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión*, incluyendo aquellos empleados cuyos salarios se sufragan total o parcialmente con fondos federales.

Artículo 5 – Definiciones

1. Sustancias Controladas

Las sustancias controladas incluidas en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, excepto las sustancias controladas que se utilicen por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.

2. Empleados y funcionarios de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión

Comprende a aquellas personas nombradas en los puestos de carrera, confianza, transitorios e irregulares de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión*, y aquellos cuyos salarios sean sufragados total o parcialmente con fondos federales.

3. Puesto Sensitivo

Constituye puesto sensitivo aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: participación en la fabricación, manejo, distribución y acceso a sustancias controladas; manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos, tóxicos, explosivos e inflamables, cablearía eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar, transportación escolar, maquinaria marítima o terrestre de pasajeros, carga o maquinaria pesada, despacho y mecánica de tales vehículos de transporte o carga; portación, acceso o incautación de armas de fuego, participación

directa en la prestación de servicios médicos y enfermería, de primeros auxilios, rescate o ambulancias; custodia y prestación de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, envejecientes, víctimas de maltrato, personas con impedimentos, imputados, convictos o confinados; prestación o supervisión directa de servicios de educación, orientación y consejería a los estudiantes del sistema de educación pública; relación directa con las salas de juegos de azar o casinos, o cualesquiera otras posiciones de alto riesgo para la salud, seguridad pública y orden social.

4. Programa PAE

Es el programa de Ayuda al Empleado (PAE) instituido para proveer ayuda y rehabilitación a los empleados que así lo necesiten.

5. Sospecha Razonable

Es la convicción moral de que una persona está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas y/o alcohol, independientemente que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha debe estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como: (a) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas o alcohol; (b) síntomas físicos que advierten estar bajo la influencia de sustancias controladas o alcohol; (c) patrón reiterado de conductas anormales o comportamiento errático en el empleo. La sospecha razonable individualizada debe existir en por lo menos (2) supervisores del funcionario o empleado, de los cuales (1) deberá ser su supervisor directo. La prueba debe administrarse no más tarde de (24) horas desde la última observación o percepción de conducta anormal o errática que genera la sospecha.

6. Usuario

Empleado o funcionarios de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* que hacen uso de sustancias controladas y/o alcohol.

7. Prueba de Corroboración

Segundo análisis químico que se realiza a toda muestra que da positivo.

8. Negativa

Constituye la negativa, sin excluir otras, el no presentarse al centro de prueba o no llegar en un tiempo razonable sin justificación alguna, abandono del lugar donde se tome el muestreo, la negativa expresada claramente al someterse al procedimiento, no acatar órdenes del oficial a cargo para que pueda producir la cantidad necesaria de orina par la muestra. Cada caso se juzgara de acuerdo a las circunstancias particulares del mismo.

9. Abandono

No continuar el tratamiento o ausentarse a las citas médicas sin causa justificada luego de haber iniciado el tratamiento bajo el Programa de Ayuda al Empleado al que fue referido.

10. Oficial de Enlace del Programa de Prevención de Uso de Sustancias Controladas y/o alcohol

La *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión*, designa un Oficial de enlace para ofrecer los servicios de lo programa de Pruebas para la detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol y los Servicios del Programa de Ayuda al Empleado. Estará adscrito a la Oficina de Recursos Humanos y tendrá las siguientes funciones:

- a. Proveer información sobre el Programa de Pruebas.
- b. Coordinar la fecha, hora y lugar donde se llevara a cabo la Prueba.
- c. Recibir los resultados y notificar los positivos.
- d. Efectuar vistas administrativas.
- e. Referir empleados al Programa de Ayuda al Empleado.

- f. Recomendar a la Autoridad Nominadora las medidas disciplinarias que correspondan.
- g. Conservar y asegurar la confidencialidad de los documentos relacionados con el Programa de Drogas y Alcohol.
- h. Cualquier otra función a fin con sus deberes.

11. Médico Revisor

Doctor en Medicina debidamente certificado como Médico Revisor, quien revisará los resultados positivos y determinará si existe explicación médica para dichos resultados.

Artículo 6 – Normas Generales

1. Todo empleado o candidato a empleo, deberá comprometerse a cumplir con los términos y condiciones de la Declaración de Centros de Trabajo Libres de Drogas y Alcohol.
2. El empleado que resulte convicto por cualquier violación a la Ley de Sustancias Controladas, será responsable de notificar a la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* en el término de cinco (5) días laborables después de dicha convicción.
3. Todo empleado ó funcionario que tenga conocimiento de la convicción de otro empleado por violación a las leyes de Sustancias Controladas, deberá notificará al Director de Recursos Humanos dentro de los próximos cinco (5) días laborables luego de conocer los hechos. Se garantiza al empleado que la información ofrecida es considerada confidencial y su identidad no será revelada.
4. Dentro de un término de treinta (30) días, luego de recibida la información sobre la convicción de algún empleado, la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* procederá a tomará las

acciones administrativas que correspondan, según lo establece la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997 y sus enmiendas.

5. A todos los empleados de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* se les entregara una copia de este Reglamento. Se requerirá la firma de una certificación en que conste que conocen el contenido de estos documentos. Esta certificación se mantendrá en el expediente del empleado bajo la custodia de la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 7 –Objetivo del Programa

El objetivo primordial del Programa es identificar a los funcionarios y empleados de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* que son usuarios de sustancias controladas y/o alcohol y lograr su rehabilitación, en la medida en que ella no interfiera con el desempeño efectivo de sus funciones y los deberes de su posición.

Sección 7.1 – Disposiciones Generales

- a. La *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* mantendrá en operación un Programa de Ayuda al Empleado (PAE) mediante orientación, consejería y coordinación de servicios para la rehabilitación de aquellos usuarios de Sustancias Controladas y/o Alcohol.
- b. A través del Programa PAE se brindaran alternativas de ayuda a aquellos empleados y funcionarios que así lo necesiten para resolver su situación particular sobre el uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol.
- c. La *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión*, a través del Programa de Ayuda al Empleado, podrá requerir al empleado afectado que asista al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación para Adictos a Drogas y Alcohol que dirige la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), o cualquier otro

programa de rehabilitación aprobado para estos fines por el gobierno federal, estatal y municipal o la empresa privada.

- d. Los empleados o funcionarios que estén recibiendo tratamiento en el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) al aprobarse este Reglamento, continuaran en el Programa y será responsabilidad del Director de Recursos Humanos, o su representante autorizado, darle seguimiento. En el caso de que el empleado abandone el tratamiento sin haberse rehabilitado o no asista al mismo, se le aplicarán las medidas correctivas correspondientes.

Artículo 8 – Excepciones

1. Los empleados que soliciten participar voluntariamente del Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación establecido por la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* no tendrá que someterse inicialmente a las pruebas para la detección del uso de sustancias controladas y/o alcohol. A estos, solo se les requerirá que se sometan a las pruebas que correspondan a dicho programa.
2. A los funcionarios que ocupan puestos sensitivos, según descritos en el Artículo 5.3 de este Reglamento, se les aplicará la política de cero tolerancia en el uso de sustancias controladas y alcohol. Si algún funcionario que ocupa un puesto sensitivo obtuviera un resultado positivo en las Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol en el Empleo, podrá ser despedido inmediatamente. Estos funcionarios podrán hacer uso del Programa PAE para su rehabilitación relacionada con el uso de sustancias controladas y/o alcohol. Además son elegibles para rehabilitación los componentes de su núcleo familiar. Los funcionarios de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* antes mencionados podrán hacer uso del Programa PAE para

atender situaciones de índole psicológica, psiquiátrica o problemas familiares que le afecten su desempeño.

3. Todo empleado que ocupe un puesto transitorio o irregular, que pertenezca a Consorcio, ADT u otro Programa que reciba fondos federales y que arroje positivo en la Prueba para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol, podrá ser despedido con carácter inmediato.

Artículo 9 – Procedimiento para la Prueba

1. Para detectar el uso de sustancias controladas y/o alcohol por parte de los empleados de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión*, se administraran pruebas periódicas, por lo menos una vez al año, pero no más de dos (2) años en el mismo año, a menos que en alguna de estas ocasiones se haya obtenido un resultado positivo. También podrán ser sometidos a pruebas cuando estas sean parte del Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación establecido.
2. El Coordinador u Oficial de Enlace determinara el orden en que se efectuaran las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y/o alcohol entre los empleados. Sera responsable de coordinar las fechas y lugares donde se estará llevando a cabo las mismas. El Coordinador u Oficial de Enlace podrá establecer otros métodos para seleccionar el personal al cual se le administrara la prueba. Entre otros, una muestra del 10%, 30% o 50% del total de los empleados seleccionados al azar (random) mediante tómbola o sistema computarizado.
3. Los empleados y funcionarios de la *Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión* vendrán obligados a notificar a su supervisor cuando usen sustancias controladas por prescripción médica mientras estén en servicios El Supervisor rendirá un informe par record. Se garantiza al empleado que la información ofrecida será considerada confidencial y su identidad no será revelada.
4. Las pruebas serán llevadas a cabo por el personal de una entidad calificada que será contratada para esos fines. Se tomaran muestras de orina para

procesar conforme a los métodos analíticos científicamente aceptables y se dará énfasis en la preservación de la cadena de custodia.

5. La muestra de orina se utilizara únicamente para detectar la presencia de sustancias controladas y/o alcohol. Aquellos empleados cuya muestra resulte positiva en el primer análisis, serán sometidos a una segunda (2da) prueba de corroboración.
6. El Coordinador u Oficial de Enlace conservara los informes del personal sometido a las pruebas, las actas de incidencias y los resultados positivos corroborados, y destruirá los resultados negativos dentro de dos (2) años a partir de su recibo.

Artículo 10 – Médico Revisor

El médico revisor (MRO) deberá ser un doctor en medicina debidamente certificado como Médico Revisor, entrenado en el uso de sustancias controladas y la interpretación y evaluación de los resultados positivos. Este tiene como función principal el revisar los resultados positivos corroborados y explicar si existe explicación medica para dichos resultados. Se establece que entre el médico revisor y el laboratorio contratado para realizar las pruebas no debe existir vínculo alguno.

Entre las responsabilidades del médico revisor esta:

1. Recibir del laboratorio, revisar e interpretar cada resultado positivo corroborado.
2. Verificar los resultados positivos y la cadena de custodia.
3. Cita, a través del Coordinador u Oficial de Enlace del Programa de Prevención del Uso de Sustancias Controladas, al funcionario o empleado con relación al resultado de prueba y le brinda la oportunidad de discutir dicho resultado.
4. Revisa el historial médico del empleado o funcionario de ser necesario.
5. Si el resultado del análisis es un positivo justificado, el médico revisor lo informa como negativo al propio empleado o funcionario y al Coordinador u Oficial de Enlace.

6. Notifica por escrito los resultados positivos corroborados al Coordinador, Oficial de Enlace o persona autorizada.
7. Representa a la Autoridad Nominadora en cualquier foro judicial o vista administrativa.

Artículo 11 – Derechos de los Participantes

1. Las pruebas se efectuaran libre de costo para los funcionarios o empleados de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconomico y la Autogestion. Además, el tiempo en que las pruebas se llevan a cabo sera concedido sin cargo para los empleados.
2. Para garantizar el derecho a la intimidad del funcionario ó empleo que se someta a la prueba, la toma de las muestras se conducira sin la presencia de observadores o testigos.
3. Se le advertira a cada funcionario ó empleado que de asi solicitarlo, se le entregara parte de la muestra obtenida al laboratorio de su predelicción para que efectue un analisis independiente de la misma, siempre que la misma exceda la cantidad necesaria para realizar la prueba, la cual sera sufragada por el empleado. Este procedimiento sólo puede llevarse a cabo de laboratorio a laboratorio y siguiendo las indicaciones establecidas en la cadena de custodia para preservar la pureza de análisis.
4. El funcionario o empleado que se someta a una prueba para detectar la presencia de sustancias controladas y/o alcohol, tendra derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba siempre y cuando el resultado no sea positivo. Los resultados positivos se mantienen en estricta confidencialidad.
5. Cuando se obtenga un resultado corroborado, el empleado o funcionario será referido al Médico Revisor (MRO) para la certificación del resultado obtenido.
6. Si el resultado de la cita con el MRO es la confirmación de los resultados de la prueba, el Coordinador u Oficial de Enlace debe recibir la certificación de ello y referirá al empleado o funcionario, ya sea regular, irregular o transitorio, al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación.

Artículo 12 – Presunción Controvertible

La negativa injustificada de un funcionario ó empleado a someterse a la Prueba para de Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol, cuando así se le requiera, conforme a las disposiciones de este Reglamento, dará lugar a la presunción controvertible de que el resultados hubiese sido positivo y estará sujeta a la imposición de medidas disciplinarias.

Artículo 13 – Confidencialidad

1. Todos los formularios, informes, expedientes y demás documentos que se utilicen con relación a este Programa, inclusive los resultados de las Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol, serán confidencial y no podrán ser usados como evidencia contra un empleado en ningún proceso administrativo, civil o criminal, excepto cuando se impugne dicho resultado o cuando se tomen medidas disciplinarias tales como la suspensión de empleo y sueldo o la destitución.
2. Sólo tendrán acceso a la información antes mencionada la Autoridad Nominadora, el Coordinador u Oficial de Enlace de Programa de Prevención del Uso de Sustancias Controladas, el funcionario o empleado o su representante autorizado.

Artículo 14 – Referido

1. Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en una Prueba de Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol, se referirá al empleado al Médico Revisor (MRO) para la certificación del resultado obtenido.
2. Si se confirma el resultado de la prueba, el Coordinador u Oficial de Enlace referirá al empleado al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación. El empleado podrá escoger otro programa de una entidad privada a su propio costo.

3. Cuando el Coordinador u Oficial de Enlace refiera a un empleado ó funcionario al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, la Autoridad Nominadora podrá solicitar que el funcionario continúe trabajando, si no representa un riesgo para la Salud y la Seguridad. Esto aplica a empleados regulares y/o permanentes.

Artículo 15 – Medidas Disciplinarias

1. La Autoridad Nominadora podrá suspender de empleo y sueldo a un funcionario ó empleado en las siguientes circunstancias:
 - a. Cuando se niegue a someterse a la Prueba de Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol.
 - b. Cuando haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se niegue a participar en el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación.
 - c. Cuando este participando en el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, y continúe utilizando ilegalmente Sustancias Controladas y/o Alcohol conforme a resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento.
2. La Autoridad Nominadora podrá destituir de su puesto a un empleado ó funcionario en las siguientes circunstancias:
 - a. Cuando reincida en cualquier de las circunstancias enumeradas en el inciso #1 de este Artículo.
 - b. Cuando ocupe un puesto sensitivo y se niegue a someterse a la Prueba de Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol después de haber sido orientado en relación a los deberes y responsabilidades del cargo que ocupa.
 - c. Cuando ocupe un puesto sensitivo y haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba. El uso ilegal de Sustancias Controladas resulta incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de un puesto sensitivo, según se indica en el Artículo 4 de la Ley 78 del 14 de agosto de 1997.

3. Las medidas disciplinarias serán notificadas por escrito al funcionario o empleado concernido, indicando la fecha, hora y lugar de la celebración de la vista administrativa ante el Coordinador u Oficial de Enlace. Esta visita se llevará a cabo no más tarde de treinta (30) días a partir de la notificación.

Artículo 16 – Apelación y Revisión

Las medidas disciplinarias confirmadas luego de la celebración de la vista administrativa serán notificadas por escrito. Cuando se trate de un empleado de carrera, se le advertirá sobre su derecho a apelar la decisión ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Personal (JASAP), así como a solicitar revisión judicial de la determinación de dicha Junta conforme a la Ley Núm.5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Personal del Servicio Público.

Artículo 17 – Sanciones y Penalidades

La violación de cualquiera de las disposiciones de este Reglamento conllevará la imposición de las sanciones administrativas y las penalidades de delito grave que se establecen en el Artículo 20 de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997. Estas sanciones son: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, la destitución o despido:

- a. Toda persona que a sabienda y voluntariamente divulgue o haga uso indebido de la información relacionada con los resultados obtenidos en el proceso de administración de pruebas para la detección del uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol, según dispone la Ley, o que violare sus disposiciones o la reglamentación que se promulgue, incurra en delito grave y convicción sancionada por cada violación con pena de reclusión por un término fijo de un (1) año o multa de \$2,000 o ambas penas a discreción del Tribunal.
- b. De mediar circunstancias agravantes, la pena fija establecida podrá ser aumentada hasta un máximo de dos (2) años o hasta \$5,000 o ambas penas a discreción del Tribunal.
- c. De mediar circunstancias atenuantes, la pena podrá ser reducida hasta un mínimo de seis (6) meses y un (1) día o hasta 1,000 o ambas penas a discreción del Tribunal.

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

Artículo 18 - Vigencia del Programa

El Programa de Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y/o Alcohol en el Empleo entrará en vigor treinta (30) días después de su notificación a todos los empleados y funcionarios de la **Oficina de Comunidades Especiales de Puerto Rico**, a quienes se les ofrecerá una charla de orientación.

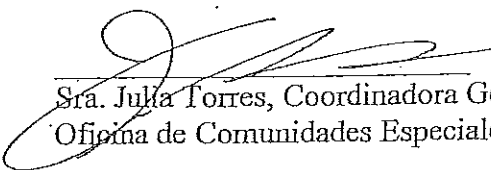
Artículo 19 - Cláusula de Separabilidad

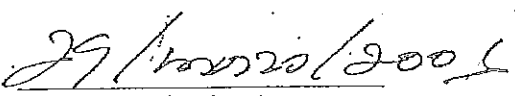
Si algún artículo o inciso de este Reglamento fuere declarado nulo por un Tribunal con competencia, esto no afectará las disposiciones del mismo, de manera que continuarán vigentes.

Artículo 20 - Derogación

Por la presente queda derogada cualquier norma o regla que esté en conflicto con las disposiciones de este Reglamento.

Aprobado por:


Sra. Julia Torres, Coordinadora General
Oficina de Comunidades Especiales


Fecha Aprobación