CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO
GOBIERNO DE PUERTO RICO



CÁMARA
DE REPRESENTANTES
COMPROMISO, PROGRESO Y FUTURO

Cámara de Representantes
Secretaría
FEB 17 2026
RECIBIDO

HON. CARLOS "JOHNNY" MÉNDEZ NÚÑEZ
PRESIDENTE

ORDEN ADMINISTRATIVA 2026-01

PARA ADOPTAR LOS PROCESOS DE EXAMEN PARA LA DETECCIÓN DE USO Y ABUSO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN FUNCIONARIOS, EMPLEADOS, CONTRATISTAS Y ASPIRANTES A SER EMPLEADOS O CONTRATADOS POR LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO, ASÍ COMO A LA INTERVENCIÓN LUEGO DE QUE SE DETECTA UN CASO POSITIVO

Artículo 1.- Facultad Legal

Este reglamento se adopta en virtud de la autoridad conferida al Poder Legislativo de Puerto Rico en el Artículo III, Sección 9, de la Constitución de Puerto Rico; la Ley Núm. 258 de 30 de julio de 1974, según enmendada y el Reglamento de la Cámara de Representantes de Puerto Rico," R. de la C. 1; y en armonía con la política pública establecida mediante la Ley Núm. 78-1997, según enmendada, conocida como la "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público".

Artículo 2.-Propósito

La adopción de este reglamento tiene como propósito establecer normas y directrices encaminadas a prevenir el uso de sustancias controladas por los funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de

Representantes de Puerto Rico; identificar aquellos que desempeñen sus funciones bajo los efectos de sustancias controladas para lograr su rehabilitación y desalentar el uso ilegal de sustancias controladas para conservar y proteger un ambiente de trabajo seguro para todos los empleados de la oficina.

Artículo 3.-Aplicabilidad

El reglamento creado en virtud de esta orden administrativa se conocerá como "*Reglamento sobre el examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo*". Sus disposiciones se aplicarán a todos los funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico.

Artículo 4.-Definiciones

A los fines de este reglamento, las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

A. Abandono – no continuar el tratamiento o ausentarse a las citas médicas sin causa justificada, luego de haber iniciado el tratamiento al que fue referido.

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

C. Aspirante - aquella persona sobre la cual se ha presentado una Solicitud de Nombramiento o una Solicitud de Otorgamiento de Servicios Profesionales o Consultivos y ha recibido la autorización correspondiente.

D. Cadena de custodia – procedimiento para garantizar la integridad y confiabilidad de una muestra desde su punto de colección hasta su disposición.

E. Colector – laboratorio o agente autorizado para administrar y conservar las pruebas de drogas.

F. Droga o sustancia controlada – toda droga o sustancia comprendida en las Clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico", exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley en la dosificación prescrita.

G. Empleado (a) – cualquier persona que ocupe un cargo o empleo en la Cámara, incluyendo a los empleados regulares e irregulares, a los que presten servicios por contrato que equivalga a un puesto o cargo regular, a los de nombramiento transitorio y a los que se encuentren en período probatorio y empleados en destaque.

H. Funcionario (a) – el Secretario y el Sargento de Armas de la Cámara de Representantes.

I. Laboratorio – cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forenses, debidamente autorizada y licenciada por el secretario del Departamento de Salud, que procese pruebas para la detección de sustancias controladas, utilizando las guías y parámetros establecidos por el National Institute of Drug Abuse (NIDA).

J. Ley – la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada, conocida como "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público".

K. Médico Revisor Oficial (MRO) – el médico autorizado a ejercer la profesión de la medicina en Puerto Rico contratado por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, responsable de recibir los resultados positivos corroborados del laboratorio, quien deberá tener conocimientos de los desórdenes ocasionados por el abuso de drogas. El MRO deberá haber 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. No deberá ser un empleado o agente, o tener ningún interés financiero con el laboratorio para el cual el MRO revisa y evalúa sus resultados. Tampoco deberá derivar ningún beneficio financiero del laboratorio que pueda constituir un conflicto de intereses.

L. Muestra – se refiere a la muestra de orina, sangre, o cualquier otra sustancia del cuerpo que suple el funcionario, empleado, personal contratado, o aspirante a empleo para ser sometida a análisis, que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Registro Federal para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal y la reglamentación del Departamento de Salud de Puerto Rico.

M. Negativa injustificada – negativa a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas, o a cooperar para que se efectúen, sin excluir otras, el no presentarse al lugar de muestreo o abandonar el lugar de muestreo, sin justificación; la afirmación expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o no seguir instrucciones del laboratorio o

del oficial a cargo para que pueda producir la muestra de manera adecuada o la adulteración de la muestra.

N. Oficial de Enlace – persona de confianza, designado por el Presidente de la Cámara de Representantes de Puerto Rico para que asista en la coordinación de ayuda al empleado y del Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo, al amparo de este reglamento.

O. Oficial Examinador – abogado designado por el Presidente de la Cámara de Representantes de Puerto Rico para presidir vistas administrativas que surjan como consecuencia de la implantación del Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo. El Oficial examinador tendrá que estar libre de conflicto de intereses mientras intervenga en cualquier procedimiento apelativo.

P. Personal contratado o servicios profesionales – cualquier persona que preste servicios profesionales consultivos o de cualquier otra naturaleza en su carácter personal, o cualquier corporación que preste servicios profesionales a la Cámara de Representantes de Puerto Rico.

Q. Programa de orientación, tratamiento y rehabilitación- es un programa que busca ofrecer tratamiento para la rehabilitación a personas que arrojaron resultados positivos en pruebas de detección de abuso de sustancias controladas al amparo del Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo. Tiene el objetivo de mejorar la calidad de vida y rehabilitar a la persona sujeto del examen. Este incluye evaluaciones, consejería, y tratamientos médicos y psicológicos. Podrá ser administrado por proveedores de servicios médicos especializados contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico.

R. Prueba de corroboración – segundo procedimiento analítico para identificar la presencia de una droga o metabolito en específico, que es independiente de la prueba inicial.

S. Separación de empleo – terminación definitiva de un empleado de su puesto o del cargo que ocupe.

T. Sospecha razonable individualizada – la convicción ética de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos, tales como: a) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas; b) síntomas físicos que advierten estar bajo la influencia de una sustancia controlada; y c) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.

Artículo 5.- Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo.

El Presidente de la Cámara de Representantes de Puerto Rico establecerá el Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo, conforme a lo dispuesto en este reglamento y velará por su fiel cumplimiento. Los funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a empleo de la Cámara de Representantes de Puerto Rico cumplirán y colaborarán en el desarrollo e implantación del Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo.

El Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo consistirá de un procedimiento para someter a los funcionarios, empleados, personal contratado y aspirantes a empleo en la Cámara de Representantes de Puerto Rico a pruebas científicas confiables que detecten el uso de sustancias controladas e incluirá: (a) los requisitos a cumplir al suministrar la prueba, (b) el manejo de muestras, tipos de análisis e información sobre resultados de las mismas, (c) los procesos de referido a programas de tratamiento, consejería y rehabilitación para casos apropiados, (d) las actividades de orientación y prevención, y (e) las medidas disciplinarias aplicables.

El Presidente podrá delegar en el Administrador o la Directora de Capital Humano la implementación y el desarrollo del Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas.

Artículo 6.-Requisito previo a empleo

Se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas a todos los aspirantes que sean preseleccionados para ocupar puestos en la Cámara de Representantes de Puerto Rico y al personal a contratarse como parte de una evaluación médica general, a fin de determinar que están física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones de dichos puestos.

En el caso de los contratos por servicios profesionales otorgados por personas jurídicas, los contratistas que rindan los servicios deberán rinda servicios y facture por los mismos deberá someterse a pruebas de para la detección de sustancias controladas.

Las pruebas serán administradas no más tarde de veinticuatro (24) horas, contadas a partir del recibo de las notificaciones a los aspirantes preseleccionados. La negativa de un aspirante a someterse a la prueba, o un resultado positivo corroborado en la misma, será causa suficiente para denegar el empleo. En caso de que la prueba resulte positiva, el aspirante no podrá ser empleado o contratado por la Cámara de Representantes de Puerto Rico. El aspirante tendrá la oportunidad de solicitar una vista administrativa para impugnar los resultados de la prueba conforme lo establece la Artículo 14.

El director o la directora de la Oficina de Capital Humano entregará a todo aspirante a empleo y al personal contratado copia de la política pública sobre un ambiente laboral libre de drogas y copia de este reglamento.

Artículo 7.-Participación en el Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo.

Los empleados y personal contratado se someterán a pruebas para la detección de sustancias controladas, por lo menos dos (2) a cuatro (4) veces al año, las cuales podrán administrarse mediante la toma de una muestra de orina o algún otro método reconocido.

Todo empleado y personal contratado podrá ser sometido a una prueba para la detección de sustancias controladas cuando ocurra una de las siguientes circunstancias:

A. Cuando ocurra un accidente en el trabajo relacionado con sus funciones y durante horas de trabajo, atribuible directamente al empleado o personal contratado. En este caso, las pruebas deberán administrarse dentro del periodo de veinticuatro (24) horas a partir del momento en que ocurrió el accidente y, de encontrarse el empleado o personal contratado en estado inconsciente o de haber fallecido, se

podrá tomar una muestra de sangre o de cualquier otra sustancia del cuerpo que permita detectar la presencia de sustancias controladas.

B. Cuando exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores del empleado, de los cuales uno (1) deberá ser supervisor directo. En este caso, las pruebas deberán administrarse no más tarde de treinta y dos (32) horas desde la última observación o percepción de conducta anormal o errática que genera la sospecha razonable individualizada. Cualquiera de los dos (2) supervisores, deberá llevar un récord que permanecerá bajo la custodia del oficial de enlace, en el cual se anotará todos los incidentes que generen sospecha de que algún empleado se encuentra desempeñando sus funciones o 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.

C. Cuando el empleado haya dado positivo a una primera prueba y se requieran pruebas adicionales de seguimiento.

D. Cuando el empleado decida someterse voluntariamente a las pruebas de detección de sustancias controladas, sin que ello le haya sido requerido en forma alguna como condición para mantener el empleo o para disfrutar de los derechos y beneficios que legalmente le asisten.

E. Cuando el Presidente o el Administrador de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, estimen necesario realizar pruebas de detección de sustancias controladas a todos los funcionarios y empleados de la Cámara de Representantes de Puerto Rico.

Artículo 8.-Procedimiento para la administración del Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo.

A. Designación y funciones del oficial de enlace de la Cámara de Representantes de Puerto Rico:

(1) El Presidente de la Cámara de Representantes de Puerto Rico designará un oficial de enlace que será responsable de coordinar todos los servicios del Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un

caso positivo. El oficial de enlace estará bajo la supervisión del director o la directora de la Oficina de Capital Humano pero será un empleado o consultor de la Cámara de Representantes.

(2) El oficial de enlace tendrá las siguientes funciones:

a. distribuir un manual de orientación sobre la política de un ambiente laboral libre de drogas y alcohol y de este reglamento;

b. orientar y ofrecer información sobre este reglamento;

c. determinar las fechas, horas y lugares de las pruebas con el Instituto de Ciencias Forenses, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), u otra entidad pública o privada calificada que sea contratada para esos fines; en coordinación con la Oficina de Capital Humano, notificará sobre la administración de la prueba a los funcionarios y empleados de la Cámara de Representantes el mismo día que se efectúe la prueba, manteniendo constancia escrita que incluya la fecha, hora y firma de la persona notificada a realizarse la prueba;

d. recibir y custodiar los resultados de las pruebas;

e. notificar al director o la directora de la Oficina de Capital Humano de la Cámara de Representantes de Puerto Rico y a la persona afectada los resultados positivos corroborados de las pruebas;

f. en aquellos casos en que se impugne el resultado de la prueba deberá referir el caso al oficial examinador, para que se celebre una vista administrativa, se escuche y se evalúe la prueba y se rinda un informe con determinaciones de hechos y recomendaciones;

g. referir a los(as) funcionarios y empleados al Programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y brindar seguimiento a los participantes de dicho programa;

h. referir empleados(as) al Programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y brindar seguimiento a los participantes de dicho programa;

i. recomendar al director o la directora de la Oficina de Recursos Humanos de la Cámara de Representantes de Puerto Rico las medidas disciplinarias que procedan contra empleados(as) en aquellos casos en que éstos no cumplan con los requisitos de los programas o tratamiento al que han sido referidos, conforme se dispone en este reglamento;

j. conservar y asegurar la confidencialidad de toda la documentación y resultados relacionado con las pruebas;

k. asegurar la integridad de los resultados y la pureza de la cadena de custodia de estos;

l. preparar los reglamentos del Programa de ayuda al empleado (PAE); y

m. cualquier otra función que le asigne el director o la directora de la Oficina de Recursos Humanos.

(3) El Presidente o Administrador de la Cámara de Representantes de Puerto Rico podrá extender los servicios del oficial de enlace conforme los recursos disponibles para atender otras situaciones que afecten la salud física y mental de los funcionarios y empleados, tales como abuso de alcohol.

B. Presunción Controvertible

La negativa injustificada de un empleado o contratista 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 y estará sujeto a la imposición de medidas disciplinarias.

C. Obtención de muestras

(1) La integridad y confiabilidad de las muestras se garantizará a través del establecimiento de una cadena de custodia de las muestras, la cual incluirá un formulario preimpreso con relevo de responsabilidad, orientación e información sobre la persona de quien se ha obtenido la muestra. Este formulario consistirá en las siguientes seis (6) copias:

Copias 1 y 2 – deben acompañarse con la muestra al enviarse al laboratorio.
Copia 3 – debe enviarse al médico revisor oficial.
Copia 4 – debe entregarse a la persona que se le ha tomado la muestra.
Copia 5 – debe retenerla el colector para sus récords.
Copia 6 – debe enviarse al oficial de enlace.

(2) Cuando exista sospecha razonable de que la muestra ha sido adulterada o alterada de cualquier forma, se le tomará al empleado una segunda muestra por observación directa. Ambas muestras deberán ser adecuadamente selladas y enviadas al laboratorio. El empleado no deberá abandonar el área de muestreo durante este proceso.

D. Procedimiento para obtener las muestras:

(1) El día de la toma de muestras, el oficial de enlace entregará al empleado del laboratorio designado o colector un sobre sellado con la lista de los nombres de las personas que serán sometidas a las pruebas. Éste asistirá al oficial de enlace en el traslado de las personas al lugar de toma de muestras, por una escolta de seguridad, si fuera necesario.

(2) El oficial de enlace, en colaboración con el colector, seleccionará e inspeccionará, antes y durante el proceso, el servicio sanitario que se utilizará para las pruebas, el cual se mantendrá para uso exclusivo de las personas que se sometan a las pruebas.

(3) El empleado se identificará ante el colector, mediante su tarjeta de identificación, o en su defecto su licencia de conducir, tarjeta electoral o cualquier otra identificación con foto que el colector estime apropiada. El colector le orientará y llenará el formulario de cadena de custodia.

(4) Se garantizará el derecho a la intimidad del empleado que se someta a la prueba y no habrá un observador presente en el cubículo sanitario mientras provee la muestra, salvo la situación contemplada en la Artículo 8, inciso C (2).

(5) Una vez se haya obtenido la muestra, el empleado la presentará al colector para el cotejo de temperatura de esta. Luego el colector cerrará el envase en presencia del empleado. Ambos escribirán sus iniciales en la cinta de seguridad, y el colector procederá a sellar el envase con la cinta, pasándola sobre el borde del número de control y la tapa y fijándola en el extremo opuesto del envase, garantizando así la integridad de la muestra. Ambos mantendrán contacto visual con la muestra durante este proceso.

(6) El colector le entregará al empleado la copia del formulario sobre el proceso de cadena de custodia, firmado por ambos, el cual contendrá un relevo de responsabilidad sobre el acarreo de la prueba, orientación e información sobre la persona de quien se ha obtenido la muestra.

(7) Una vez terminado el muestreo, el colector y el oficial de enlace certificarán el acta de incidencias, en la cual se indicará si se obtuvieron todas las muestras o si hubo alguna negativa injustificada a someterse a la prueba, según se define en la Artículo 4 de este reglamento, así como cualquier otro incidente ocurrido durante el proceso.

(8) El colector reunirá las copias restantes del formulario de cadena de custodia, lo sellará y escribirá sus iniciales en el mismo. Las copias del formulario, que se identifican con el número de control, las colocará en un sobre, el cual depositará junto con las muestras correspondientes. Las muestras de orina y el sobre se colocarán en una bolsa

de transporte Biohazardous Wastetube Autoclave o bolsa de transporte. El colector es responsable de llevar la muestra al laboratorio.

(9) El tecnólogo médico que reciba las muestras en el laboratorio deberá verificar que todos los documentos y las muestras estén en orden y que no haya discrepancia en alguna muestra o documento; de lo contrario, deberá notificarlo inmediatamente al oficial de enlace y al director o la directora de la Oficina de Recursos Humanos de la Cámara de Representantes de Puerto Rico. El oficial de enlace impartirá al tecnólogo médico del laboratorio instrucciones del proceder al respecto.

(10) El empleado no podrá abandonar el área de muestreo hasta que entregue su muestra, se cumpla con la documentación necesaria y se determine que el proceso esté completado.

(11) En caso de ocurrir un accidente o emergencia de alguno de los funcionarios o empleados incluidos en la lista de muestreo, éste será trasladado a la sala de emergencias más cercana, debidamente escoltado por el personal de seguridad que acompaña al oficial de enlace y se obtendrá la muestra de orina tan pronto las circunstancias lo permitan.

E. **Responsabilidades del colector:**

El colector se asegurará de que se cumpla con lo siguiente:

(1) Que el empleado lea y entienda toda la información en el formulario de cadena de custodia, el cual contiene un relevo de responsabilidad, orientación e información del empleado o equivalente.

(2) Que los formularios para asegurar la cadena de custodia que llene el empleado sean legibles y contengan el número de seguro social o número de identificación, fecha, hora en que se tomó la muestra y área u oficina donde trabaja.

(3) Que el empleado informe de cualquier medicamento o sustancia química que haya ingerido.

(4) Que se tomen muestras a todos los empleados incluidos en la lista, excepto cuando medie una certificación del oficial de enlace que justifique alguna ausencia. Cualquier empleado que realice funciones fuera del Capitolio y esté incluido en la lista del muestreo deberá ser localizado para que se presente a la prueba.

(5) Que se garantice la confidencialidad del formulario de cadena de custodia con el número de control del empleado, de manera que nadie, excepto el médico revisor oficial, el oficial de enlace o funcionarios autorizados puedan correlacionar un análisis de orina positivo con el nombre de un empleado.

F. **Procedimiento para la administración de pruebas:**

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

(1) La muestra será tomada por el Instituto de Ciencias Forenses, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) o la entidad cualificada contratada para estos propósitos.

(2) Las muestras no podrán ser sometidas a ningún otro tipo de pruebas que no sean las necesarias para detectar sustancias controladas, según definidas en la Artículo 5 de este reglamento.

(3) La prueba se administrará de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de la muestra, científicamente aceptables, de modo que se proteja al máximo la intimidad del empleado. El grado de intrusión no podrá ser mayor que el necesario para prevenir la adulteración y preservar la integridad de la muestra y la cadena de custodia.

G. **Derecho de los empleados:**

(1) Se le advertirá por escrito al empleado que, de así solicitarlo, se le entregará parte de la muestra a un laboratorio de su selección para que efectúe un análisis independientemente de la misma, a su propio costo. En este caso, el empleado tendrá que garantizar y demostrar la efectiva cadena de custodia de la muestra.

(2) El empleado tendrá la oportunidad de informar al MRO cualquier dato que estime relevante para la interpretación del resultado de la prueba, incluyendo el uso de drogas por prescripción médica y de las no recetadas, hasta setenta y dos (72) horas antes de la toma de muestra.

(3) Se le advertirá, además, que tendrá derecho a obtener copia de los resultados de la prueba de detección de sustancias controladas; a impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a las pruebas, si éste fuera el caso; a impugnar resultados positivos corroborados en una vista y a presentar prueba demostrativa de que no ha utilizado ilegalmente sustancias controladas.

(4) Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya realizado el análisis de la muestra, antes de ser informado a la agencia. Cuando se trate de un resultado positivo, la muestra deberá ser sometida a un segundo análisis de corroboración y un médico revisor oficial (MRO) calificado lo estudiará, tomando en

cuenta los medicamentos que el empleado le informó que había utilizado. El MRO certificará el resultado de acuerdo con sus observaciones y análisis.

(5) Se considerará como tiempo trabajado el que sea necesario para administrar las pruebas de detección de sustancias controladas a los funcionarios y empleados.

Artículo 9.-Confidencialidad de documentos

Toda la información y documentación que se recopile sobre un empleado, incluso el resultado de la prueba para la detección de sustancias controladas será confidencial y se mantendrá separada del expediente de personal.

Sólo tendrán acceso a esa información el Presidente, Administrador y el director o la directora de la Oficina de Capital Humano, el oficial de enlace, y el empleado en cuanto a su propia prueba.

Artículo 10.-Obligaciones de los empleados

Todos los empleados de la Cámara de Representantes de Puerto Rico tendrán la obligación de participar, en la medida que se le requiera, en el Programa de examen para la detección de uso y abuso de sustancias controladas en funcionarios, empleados, contratistas y aspirantes a ser empleados o contratados por la Cámara de Representantes de Puerto Rico, así como sobre la intervención luego de que se detecta un caso positivo, incluso lo siguiente:

A. Todos los empleados proveerán la información y colaboración que se le requiera para permitir la administración de las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas. La negativa a someterse o colaborar en el proceso de efectuar las pruebas conllevará la separación del empleo.

B. Todos los empleados deberán informar al oficial de enlace sobre la existencia o sospecha razonable de uso, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas por cualquier empleado.

C. Todos los empleados estarán obligados a guardar la confidencialidad de cualquier informe o resultado de las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas, los cuales serán divulgados solo para su uso oficial, conforme este reglamento.

D. Todos los empleados a quienes se les conceda la oportunidad de someterse al Programa de orientación, tratamiento y rehabilitación tendrán la obligación de cumplir y colaborar con todos los requisitos de tal programa, a fin de lograr su rehabilitación dentro del plazo más breve posible.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones aquí enumeradas conllevará la aplicación de medidas disciplinarias, incluso la destitución o separación del empleo.

Artículo 11.-Resultados positivos en la prueba para detectar el uso y abuso de sustancias controladas

Cualquier resultado positivo de la prueba para detectar el uso de sustancias controladas que refleje que un empleado hace uso ilegal de éstas, será corroborado mediante la prueba de Cromatografía de Gas con Espectrofotometría de Masa (GM/MS). Por "uso ilegal" se entenderá que el sujeto de la muestra no cuenta con una justificación legal para el uso de la sustancia controlada a la que resultó positivo o que los resultados de la muestra indican que el sujeto de la muestra incurrió en un consumo superior al que mediante alguna prescripción médica se le haya autorizado.

Artículo 12.-Notificación de pruebas positivas

A. El médico revisor oficial (MRO) recibirá los informes del laboratorio designado y una vez realizada sus funciones informará al oficial de enlace la lista con los nombres de los empleados con resultados positivos de la prueba, certificadas por el MRO.

B. El oficial de enlace notificará la lista al Presidente y al Administrador de la Cámara de Representantes de Puerto Rico y procederá a preparar las notificaciones para la firma del director. El oficial de enlace notificará la lista al Presidente y al Administrador de la Cámara de Representantes de Puerto Rico y procederá a preparar las notificaciones para la firma del director o la directora de la Oficina de Recursos Humanos. El oficial de enlace notificará al empleado el resultado positivo corroborado de la prueba. La notificación informará al afectado su derecho a solicitar un análisis independiente.

C. El oficial de enlace coordinará el diligenciamiento de la notificación al empleado cuya muestra haya dado un resultado positivo corroborado.

D. Las notificaciones se entregarán personalmente y se tomarán las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad del proceso.

E. Los resultados negativos no se notificarán, se guardarán por un término de treinta (30) días.

Artículo 13.-Solicitud de análisis independiente

A. El empleado presentará la solicitud de revisión, por escrito, ante el oficial de enlace dentro de un término jurisdiccional de treinta (30) días. La solicitud hará constar lo siguiente:

(1) Nombre
(2) Número de seguro social
(3) Área u oficina de trabajo
(4) Fecha en que se tomó la muestra
(5) Laboratorio seleccionado

B. El oficial de enlace remitirá la solicitud al médico revisor oficial (MRO), quien notificará al laboratorio que realizó la primera prueba, para que entregue parte de la muestra al laboratorio seleccionado por el empleado.

C. El laboratorio realizará un nuevo análisis de la muestra y enviará un informe con el resultado al MRO, quien notificará al oficial de enlace.

D. El oficial de enlace notificará el nuevo resultado al empleado, conforme al procedimiento establecido en este reglamento.

Artículo 14.-Solicitud de vista administrativa

En la notificación del resultado positivo corroborado, también se le advertirá al empleado el derecho a solicitar por escrito una vista administrativa ante el oficial examinador designado por el Presidente o Administrador de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, a fin de impugnar el resultado positivo corroborado. El empleado tendrá un término jurisdiccional de treinta (30) días para solicitar la vista administrativa a partir del recibo de la notificación.

Artículo 15.-Referido a orientación, tratamiento y rehabilitación

Aquel empleado cuya prueba de drogas arroje un resultado positivo corroborado, deberá participar en el Programa de orientación, tratamiento y rehabilitación aceptado por la Cámara de Representantes de Puerto Rico y al cual será referido por el oficial de enlace.

La supervisión del cumplimiento de los funcionarios y empleados en el Programa de orientación, tratamiento y rehabilitación aprobado será responsabilidad del oficial de enlace. El oficial de enlace rendirá el o los correspondientes informes del cumplimiento de los empleados en estos programas y comunicará de inmediato al director o la directora de la Oficina de Recursos Humanos el abandono o cualquier otra falta, incumplimiento o interrupción de los empleados en proceso de rehabilitación.

El abandono, interrupción o incumplimiento con el Programa de orientación, tratamiento y rehabilitación será causa suficiente para la destitución del empleado.

Se notificará al empleado que se someta al Programa de orientación, tratamiento y rehabilitación, que se le tomarán muestras periódicas durante el proceso por un periodo de dos (2) años, una vez se reintegre al trabajo, y que, de arrojar un resultado positivo corroborado en estas circunstancias, conllevará la separación inmediata del empleo.

Artículo 16.- Sanciones y Penalidades

La violación a estas disposiciones de este reglamento conllevará las siguientes sanciones y penalidades:

A. En casos donde el resultado de la prueba de un funcionario o empleado arroje positivo, este tendrá que someterse al Programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y podrá ser suspendido de empleo por un periodo hasta de sesenta (60) días. Durante la suspensión del funcionario o empleado, éste podrá utilizar los días acumulados por licencia de enfermedad; sin embargo, cuando los días acumulados por licencia de enfermedad no sean suficientes, el funcionario o empleado completará sin paga el tiempo suspendido. En los casos en que el funcionario o empleado no tenga días acumulados por licencia de enfermedad, será suspendido de empleo sin derecho a recibir su sueldo. En los casos en que los resultados de las pruebas de un funcionario o empleado arrojen positivo por segunda ocasión, el funcionario o empleado quedará despedido de forma inmediata.

B. Toda persona que, a sabiendas y voluntariamente, divulgue información relacionada o haga uso indebido de la información de los resultados obtenidos en el proceso de administración de pruebas para detectar el uso y abuso de sustancias controladas, según se dispone en este reglamento y en virtud de la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada, o que violare sus disposiciones, podrá ser suspendida de empleo y sueldo o cualquier otra acción administrativa o criminal que determine el Presidente o el Director de la Cámara de Representantes de Puerto Rico. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada, o que violare sus disposiciones, podrá ser suspendida de empleo y sueldo o cualquier otra acción administrativa o criminal que determine el Presidente o Administrador de la Cámara de Representantes de Puerto Rico.

C. Las disposiciones contenidas en este reglamento no constituyen ninguna limitación o impedimento a la facultad del Presidente de la Cámara de Representantes de Puerto Rico para investigar y referir a las autoridades pertinentes la conducta de funcionarios y empleados que posean, utilicen, vendan, distribuyan o trafiquen ilegalmente sustancias controladas.

Artículo 17.-Prohibición de discrimen

No se discriminará por razón de raza, color, nacimiento, origen, condición social, sexo, orientación sexual, ideas políticas o religiosas en la administración, implantación de la prueba o en la adjudicación de los resultados.

Artículo 18.-Interpretación

El Presidente de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, interpretará cualquier controversia o duda que surja sobre este reglamento.

Artículo 19.-Divulgación

Copia de este reglamento se entregará a todos los funcionarios, empleados y personal contratado de la Cámara de Representantes de Puerto Rico. El oficial de enlace orientará sobre el contenido y aplicación. El oficial de enlace del programa mantendrá evidencia de dicha entrega, divulgación y documentará que todo funcionario, empleado y personal contratado haya sido debidamente orientado sobre la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada, y este reglamento.

Artículo 20.-Separabilidad

Si cualquier inciso, Artículo o parte de esta orden administrativa y del reglamento que mediante ella se crea, fuese declarado inconstitucional o nulo por un tribunal con jurisdicción y competencia, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta orden administrativa o reglamento; sino que su efecto se limitará al inciso, Artículo o parte específica declarado inconstitucional o nulo.

Artículo 21.- Derogación

Se deroga la Orden Administrativa 2021-08 de 5 de febrero de 2021.

Artículo 22.-Vigencia

Esta orden administrativa conjunta entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de febrero de 2026.

HON. CARLOS "JOHNNY" MÉNDEZ NÚÑEZ
PRESIDENTE