



# OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

## GOBIERNO DE PUERTO RICO

### Política sobre Sustancias Controladas de la Oficina de Gerencia y Presupuesto

#### I. Objetivo:

La presente política tiene como objetivo garantizar que los empleados de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) cumplan con las disposiciones federales aplicables a los fondos otorgados por el gobierno federal. En particular, se centra en la prohibición de la fabricación, distribución, dispensación, posesión, o consumo de sustancias controladas en el lugar de empleo, en cumplimiento con la legislación federal, *Drug Free Workplace Act*, y las regulaciones estipuladas en el 2 CFR 200, que regulan el uso de fondos federales.

#### II. Justificación:

A pesar de que algunos estados de los Estados Unidos han legalizado o despenalizado ciertas sustancias controladas, como el cannabis, su fabricación, distribución, dispensación, posesión, o consumo en el lugar de empleo, sigue siendo ilegal para entidades que reciben subvenciones federales. La OGP es una agencia que recibe fondos federales, por tanto, debe adherirse a las normativas federales, que incluyen la prohibición de sustancias controladas en el lugar de empleo. El cumplimiento de estas normativas es crucial para evitar consecuencias como la terminación de contratos de fondos federales, sanciones financieras y la inhabilitación para recibir futuras subvenciones federales.

#### III. Alcance:

Esta política aplica a todos los empleados de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), en cualquiera de las clasificaciones de nombramiento que tengan, sea en el servicio de confianza, regular o transitorio.

#### IV. Estatutos y Reglamentos sobre Fondos Federales y Sustancias Controladas:

La prohibición del consumo de sustancias controladas en el lugar de empleo, en el contexto de organizaciones y entidades gubernamentales que reciben fondos federales, se basa en diversas leyes y regulaciones federales que garantizan el cumplimiento con las normativas nacionales y la correcta administración de fondos públicos. A continuación, se detallan las leyes y regulaciones que sustentan esta política:

1. **Controlled Substances Act (CSA):** La legislación federal, Controlled Substances Act (CSA) clasifica diversas sustancias, incluyendo drogas como la cocaína, heroína, metanfetaminas y cannabis, como sustancias en la Sección I, lo que significa que su fabricación, distribución, dispensación, y posesión son ilegales bajo la ley federal. Esto implica que las organizaciones que reciben subvenciones federales, independientemente de lo que indiquen las leyes estatales, deben prohibir la posesión y el consumo de cualquier sustancia controlada en el lugar de empleo. La prohibición abarca todas las sustancias controladas bajo la clasificación federal, no solo el cannabis.
2. **Drug-Free Workplace Act 1998 (DFWA):** Esta ley exige que todas las organizaciones que reciben fondos federales mantengan un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas tal como estas se definen en la CSA. Este requisito aplica independientemente de que la legislación estatal regule, despenalice, o no clasifique una droga como sustancia controlada. La DFWA requiere que estas organizaciones implementen políticas y programas que prohíban que sus empleados participen en la fabricación, distribución, dispensación, posesión, o consumo de sustancias controladas en el lugar de empleo y requiere que se tomen medidas correctivas y disciplinarias si un empleado viola esta norma. También requiere que el empleado notifique al patrono si se le ha encontrado convicto por un delito que involucre la manufactura, distribución, dispensación, uso o posesión de una sustancia controlada en el lugar de empleo en un término no mayor de 5 días posterior a la convicción.
3. **2 CFR 200 - Regulations for Federal Fund Administration:**
  - a) **Subpart D (Statutory and national policy requirements):** Establece que las organizaciones beneficiarias de fondos federales deben cumplir con todas las leyes federales, lo que incluye el cumplimiento con la DFWA y la prohibición de la fabricación, distribución, dispensación, posesión, o consumo de cualquier sustancia controlada en el lugar de empleo, aun cuando sea legal en el estado correspondiente. (2 CFR 200.300).
  - b) **Subpart D (General Procurement Standards):** Prohíbe a las organizaciones que reciben fondos federales permitir el consumo de sustancias controladas en el trabajo, incluso si es legal en el estado donde operan. (2 CFR 200.318).
  - c) **Subpart F (Audit Requirements):** Requiere que las organizaciones tengan procedimientos para asegurar que los fondos federales no sean utilizados para actividades que infringen las leyes federales, como la fabricación, distribución, dispensación, posesión, o consumo de sustancias controladas, sin importar el tipo de droga. (2 CFR 200.500 et seq.).

**V. Base Legal de Puerto Rico sobre Sustancias Controladas:**

1. **Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico** (Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada): Esta ley establece las disposiciones locales que prohíben la producción, distribución y consumo de sustancias controladas. La definición de “sustancia controlada” es bastante semejante a la contenida en la CSA federal. Aunque algunas reformas a nivel estatal permiten el uso medicinal del cannabis, el consumo recreativo sigue siendo ilegal bajo la ley local, y todas las sustancias controladas, incluidas las no relacionadas con el cannabis, están sujetas a regulación y prohibición.
2. **Ley de Cannabis Medicinal de Puerto Rico** (Ley Núm. 42 de 9 de julio de 2017, según enmendada): Esta ley establece el marco legal para el uso de cannabis medicinal en Puerto Rico. Permite a los pacientes con condiciones médicas aprobadas, obtener una licencia para utilizar cannabis con fines terapéuticos bajo la supervisión de un médico autorizado. Sin embargo, esta ley no contradice las disposiciones federales, que siguen prohibiendo el uso de cannabis en cualquier entorno laboral que reciba financiamiento federal, tal como lo establece la CSA y la DFWA. En consecuencia, los empleados de organizaciones que reciban fondos federales están prohibidos de consumir, poseer o estar bajo los efectos del cannabis en el lugar de empleo durante horas laborables, o mientras se encuentran en gestiones oficiales, incluso si cuentan con una licencia para su uso medicinal bajo la ley estatal.

La Ley 15 de 2021, enmendó la Ley 42 supra, que atiende la prohibición en el lugar de trabajo. En lo atinente dispone: “Las protecciones del empleo no cobijarán a un paciente de cannabis medicinal cuando el patrono demuestre lo siguiente:

- La utilización del cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad.
  - El uso del cannabis medicinal por el empleado interfiere con su desempeño y funciones esenciales de trabajo.
  - Permitir que sus empleados sean pacientes de cannabis medicinal expone al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o certificación relacionada con alguna ley, reglamento, programa o fondos federales.”
3. **Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público** (Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada): A nivel administrativo, esta ley establece las pautas específicas para mantener un entorno de trabajo libre de drogas en las agencias gubernamentales de Puerto Rico. Incluye procedimientos para la realización de pruebas de drogas y alcohol a empleados, y sanciones por la violación de estas políticas.

4. **Code of Federal Regulations (2 CFR 200)**: En el caso de las agencias gubernamentales de Puerto Rico que reciben fondos federales, las regulaciones federales del 2 CFR 200 siguen siendo de aplicación. Esto incluye la obligación de garantizar que los fondos federales no sean utilizados para actividades que infringen las leyes federales, como el consumo de cualquier sustancia controlada en el lugar de empleo. Las agencias deben contar con procedimientos internos para auditar y monitorear el cumplimiento de las leyes federales y locales sobre sustancias controladas.

## **VI. Prohibiciones, Orientación al Empleado y Cumplimiento:**

### **1. Prohibición sobre sustancias controladas, incluyendo el Cannabis Medicinal**

Los empleados de la OGP no podrán fabricar, consumir, poseer, distribuir, dispensar ni estar bajo los efectos de ninguna sustancia controlada en el lugar de empleo y durante horas laborales, como fuera de este mientras están ejerciendo funciones oficiales del empleo.

A pesar de que la Ley 42-2017 de Puerto Rico permite el uso de cannabis medicinal con una licencia válida, la legislación federal, incluyendo la **Controlled Substances Act (CSA)** y la **Drug-Free Workplace Act (DFWA)**, prohíben la fabricación, consumo, posesión, distribución, dispensación y estar bajo los efectos del cannabis en cualquier entorno laboral que reciba fondos federales.

Por lo tanto, los empleados de la OGP no podrán fabricar, consumir, poseer, distribuir, dispensar ni estar bajo los efectos del cannabis medicinal durante las horas laborales, tanto dentro del lugar de empleo como fuera de este mientras se encuentran realizando gestiones oficiales del empleo, independientemente de si cuentan con una licencia médica válida para su uso.

### **2. Programa de Orientación**

La OGP propicia un lugar de empleo libre de sustancias controladas y provee orientación para informar a los empleados sobre:

- a) los peligros del abuso de sustancias controladas en el lugar de trabajo;
- b) la política para mantener un lugar de trabajo libre de drogas;
- c) los programas disponibles de asesoramiento sobre drogas, rehabilitación y asistencia para empleados; y
- d) las sanciones que pueden imponerse a los empleados por violaciones relacionadas con el abuso de drogas.

### 3. Requisito de Cumplimiento

Todos los empleados deben cumplir con las normativas federales que regulan el uso de drogas y/o sustancias controladas en el lugar de empleo. El incumplimiento de esta política puede resultar en la suspensión, terminación, o descalificación (debarment) de la OGP de recibir subvenciones federales.

De igual forma, bajo la DFWA los empleados de la OGP tienen la obligación de notificarle a su patrono si se le ha encontrado convicto por un delito que involucre la manufactura, distribución, dispensación, uso o posesión de una sustancia controlada en el lugar de empleo en un término no mayor de 5 días posterior a la convicción. A su vez, la OGP viene obligada a notificarle la convicción del empleado a la agencia federal que le remite fondos en un término no mayor de 10 días desde recibir la información de este suceso. También la OGP viene obligada a tomar las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes en un término no mayor de 30 días desde que reciba la notificación de convicción de parte del empleado.

## VII. Aplicación de la Política:

### 1. Pruebas de Detección de Sustancias Controladas

La OGP tendrá el derecho de realizar pruebas de detección de sustancias controladas de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables en Puerto Rico, incluyendo las disposiciones de la DFWA y cualquier reglamento de la OGP vigente para realizarlas. Los resultados serán manejados con confidencialidad. Las pruebas podrán ser realizadas en las siguientes circunstancias:

- a) **Al ingreso:** Como parte del proceso de contratación, se podrá requerir a los empleados potenciales que se sometan a una prueba de detección de drogas.
- b) **Pruebas aleatorias:** La organización podrá realizar pruebas de forma aleatoria, sin previo aviso, a empleados que estén sujetos a esta política.
- c) **Post-accidente:** En caso de un accidente laboral, se podrá requerir una prueba de drogas al empleado involucrado para determinar si las sustancias controladas pudieron haber influido en el incidente.
- d) **Por causa:** Cuando existan razones razonables para sospechar que un empleado está bajo la influencia de drogas durante el horario laboral, la OGP podrá solicitarle que se someta a una prueba de detección.

### 2. Medidas Correctivas y Disciplinarias

El incumplimiento de esta política puede resultar en medidas correctivas y disciplinarias de forma progresiva, dependiendo de la naturaleza y gravedad de la infracción.

Para infracciones de menor gravedad, la OGP puede imponer al empleado una medida correctiva que le requiera participar satisfactoriamente en un programa de atención a la adicción o dependencia a sustancias controladas.

En adición a lo anterior, las medidas que la OGP puede imponer podrán incluir, pero no se limitan a:

- a) Amonestaciones verbales o escritas.
- b) Suspensiones con o sin pago.
- c) Destitución, en casos de violaciones graves o repetidas.

En casos graves, como el uso de sustancias controladas en el lugar de empleo o la negativa a someterse a las pruebas de detección, la OGP podrá proceder directamente con la destitución del infractor.

Las medidas disciplinarias se impondrán de acuerdo con los reglamentos vigentes para la administración de los recursos humanos de la OGP.

Cabe señalar que en casos de que el empleado sea convicto de un delito que involucre la manufactura, distribución, dispensación, uso o posesión de una sustancia controlada en el lugar de empleo, la OGP tendrá 30 días para imponerle las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes.

### **3. Procedimientos de Cumplimiento**

La OGP podrá llevar a cabo investigaciones internas para verificar el cumplimiento de esta política. Los empleados que sean acusados de violar esta política serán entrevistados y se les dará la oportunidad de explicar su versión de los hechos.

- a) Pruebas de detección de drogas podrán ser solicitadas en casos sospechosos de violación.
- b) El proceso de investigación será conducido de acuerdo con las normativas y procedimientos establecidos por la Oficina de Recursos Humanos.

Las decisiones sobre sanciones disciplinarias serán tomadas de acuerdo con la gravedad de la infracción y los reglamentos vigentes para la administración de los recursos humanos de la OGP, asegurando el cumplimiento con las leyes federales y locales.

### **4. Confidencialidad y Protección contra Represalias**

La OGP garantizará que todos los procedimientos relacionados con el cumplimiento de esta política se lleven a cabo con el máximo nivel de confidencialidad. Además, cualquier empleado que reporte de buena fe una violación será protegido contra represalias. La OGP ha establecido un proceso seguro y confidencial para que los empleados puedan hacer denuncias sin temor a sufrir consecuencias adversas. Las denuncias podrán realizarse a

través de un mecanismo confidencial de denuncias anónimas, comunicación directa con la Oficina de Recursos Humanos o cualquier otro medio que garantice la confidencialidad del denunciante. Toda denuncia será evaluada conforme a los procedimientos internos de investigación.

El procedimiento interno de investigación consiste en recibir la confidencia en la Oficina de Recursos Humanos, designar una persona para investigar la denuncia, completar un informe y citar al empleado de manera confidencial. Dependiendo del resultado de la investigación, el investigador puede presentar un informe al director de Recursos Humanos, quien podrá determinar referir al empleado a realizarse una prueba en un laboratorio o en el Instituto de Ciencias Forense. Del resultado de la prueba ser negativo, se procede a archivar el caso y de ser positivo se refiere para la evaluación de medidas disciplinarias, orientaciones sobre el uso de sustancias controladas y referidos a tratamientos disponibles para ello.

#### **VIII. Revisión y Actualizaciones:**

Esta política podrá ser revisada periódicamente para asegurar el cumplimiento con las regulaciones estatales y federales aplicables. Cualquier actualización o cambio en la legislación será reflejado en la política de la organización de manera inmediata. Las agencias gubernamentales de Puerto Rico que reciben fondos federales deben cumplir con una combinación de leyes locales y federales que regulan el consumo de todas las sustancias controladas.

9 de junio de 2025

  
\_\_\_\_\_  
Orlando C. Rivera Berríos  
Director