



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL AUTÓNOMO DE HUMACAO  
**LEGISLATURA MUNICIPAL**  
HUMACAO, PUERTO RICO

**ORDENANZA NÚM. 13**  
**SERIE 2019-2020**  
**APROBADA: 4 DE MARZO DE 2020**  
**PROYECTO DE ORDENANZA NÚM. 13, SERIE 2019-2020**

**DE ADMINISTRACIÓN:**

Presentado por los señores y señoras: Julio C. Burgos Gutiérrez, Olga del Moral Sánchez, Zayra E. Delgado Almodóvar, Roberto Díaz Díaz, Joel I. Díaz Rivera, José A. González Hernández, Grace Napolitano Matta, Ángel G. Rodríguez Medina, Miguel Rodríguez Vega, Narciso J. Rodríguez Velázquez, Daniel Santiago Rojas, Héctor E. Sepúlveda Ramos y Víctor M. Velázquez Casillas.

Fecha de presentación: 18 de febrero de 2020

**ORDENANZA**

**“PARA ENMENDAR EL SEGUNDO PÁRRAFO INTITULADO ‘ENTRENAMIENTO PARA SUPERVISORES’, DE LA SECCIÓN 15 DE LAS DISPOSICIONES SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO EN CUANTO A LAS PRUEBAS DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ABUSO DE ALCOHOL, SEGÚN LA REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRANSPORTACIÓN COLECTIVA; INTEGRAR EL REFERIDO DOCUMENTO A LA PRESENTE MEDIDA; DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 4 SERIE 2006-2007; Y PARA OTROS FINES.”**

**POR CUANTO:** Mediante la Ordenanza Número 4, Serie 2006-2007, del 14 de agosto de 2006, según enmendada, el Municipio Autónomo de Humacao aprobó e hizo formar parte de la misma el documento titulado: “Política Pública del Municipio Autónomo de Humacao en cuanto a las pruebas de uso de sustancias controladas y abuso de alcohol, según la reglamentación de la Administración Federal de Transportación Colectiva.”

**POR CUANTO:** Es el compromiso de la Administración Municipal reiterar su responsabilidad de mantener el lugar de trabajo libre de las consecuencias adversas del abuso de sustancias controladas, así como el alcohol y promover la educación entre aquellos profesionales con la facultad de colaborar en esta tarea.

**POR CUANTO:** Conforme a las regulaciones de la Administración Federal de Transportación (*Federal Transit Administration, F.T.A.*) es necesario que el Municipio Autónomo de Humacao provea todos los años un adiestramiento de sospecha razonable sobre el uso y consumo de drogas y alcohol, para beneficio y conocimiento de los supervisores y directores de departamentos; más aún a los supervisores directos y empleados adscritos a los programas subvencionados por sus fondos.

**POR CUANTO:** El adiestramiento u orientación deberá realizarse con el objetivo de capacitar a los supervisores designados en torno a las manifestaciones físicas, de

**POR CUANTO:** El adiestramiento u orientación deberá realizarse con el objetivo de capacitar a los supervisores designados en torno a las manifestaciones físicas, de comportamiento y rendimiento del uso probable que pueden definir la sospecha razonable sobre el uso y consumo de drogas y alcohol.

**POR CUANTO:** Es necesario enmendar la Ordenanza 4, para establecer que los supervisores recibirán un adiestramiento al año, a estos fines, y así poder cumplir con las disposiciones referentes al uso de drogas y abuso de alcohol establecidas por la F.T.A. y el Departamento de Transportación de Estados Unidos (*Department of Transportation*) en el 49 CFR, Parte 40 y Parte 655, bajo el *Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991* y sus reglamentos aplicables.

**POR TANTO:** **ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO:**

**ARTÍCULO 1º:** Se incorpora en esta medida el documento que forma parte de la Ordenanza Núm. 4, Serie 2006-2007 para que forme parte integral de esta Ordenanza el cual dispone como sigue:

**POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO EN CUANTO A LAS PRUEBAS DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ABUSO DE ALCOHOL, SEGÚN LA REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRANSPORTACIÓN COLECTIVA.**

**I. INTRODUCCIÓN**

Esta declaración de política pública está diseñada para fomentar la productividad, seguridad y excelencia de los empleados en el área de trabajo. Con esta declaración de política pública el Municipio se compromete a proveer directrices a los supervisores y empleados de cómo manejar situaciones de uso de drogas y abuso del alcohol en sus áreas de trabajo. Esta declaración de política pública sólo le aplica a los empleados del Municipio, sujetos a las regulaciones de uso de drogas y abuso de alcohol de la Administración Federal de Transporte Colectivo (“Federal Transit Administration”, en adelante “FTA”) bajo el “Omnibus Transportation Employee Testing act of 1991” y sus reglamentos aplicables (49 CFR Parte 655, “Prevention of Alcohol Misuse and Prohibited Drug Use in Transit Operation” y 49 CFR Parte 40, “Procedures for Transportation Workplace Drug and Alcohol Testing Programs”). El Municipio se reserva el derecho de administrar pruebas de drogas y de alcohol a los candidatos a empleo y a los empleados del Municipio interesados en un puesto sensitivo, de acuerdo a las disposiciones de cualquier otra ley estatal y/o federal y según la reglamentación adoptada a tales efectos.

Para continuar con nuestro compromiso de proveer un ambiente seguro, libre de drogas y de alcohol, el Municipio ha adoptado las siguientes prácticas:

- Un programa de educación y entrenamiento para los empleados y los supervisores, sobre las áreas de uso y abuso de drogas y alcohol.
- Un programa de prueba de drogas y alcohol a empleados y candidatos a empleo en puestos sensitivos;
- Un programa para evaluar a los empleados que violan la política del uso de drogas y del abuso del alcohol; y

- Procedimiento administrativo para mantener registros, informes, publicación de información y certificación de cumplimiento con las normas aplicables. (Vea Apéndice A para una lista de los récord a ser mantenidos en el Programa.)

## II. CATEGORÍA DE EMPLEADOS SUJETOS A LAS PRUEBAS

Bajo las regulaciones del FTA, todos los empleados que tengan funciones en puestos sensitivos y todos los candidatos a empleo, así como los empleados que buscan un traslado a puestos sensitivos, serán incluidos en el programa de prueba de drogas y alcohol, bajo la presente reglamentación. La participación en el programa de prueba de drogas y alcohol es un requisito de trabajo para cada empleado que lleve a cabo funciones sensitivas, según Parte 655 del 49 CFR.

FTA define el término “sensitivo” como aplicable a todos los empleados en una posición que lleve a cabo las siguientes funciones relacionadas con el sistema de transportación pública:

1. operación de vehículo de transportación colectiva que generen ingresos, esté o no el vehículo ofreciendo servicio;
2. operación de vehículos que no generen ingresos pero que requieren que los conductores tengan una licencia de chofer;
3. personal de control de envío o despachadores del vehículo;
4. mantenimiento<sup>1</sup> de los vehículos que generen ingresos o del equipo utilizado en la generación de ingresos;
5. portadores de armas de fuego para propósitos de proveer de seguridad exclusivamente a la flota. El

Municipio ha determinado que las siguientes posiciones cumplen con las definiciones de la FTA: (Esta lista puede ser enmendada en cualquier momento.)

Posiciones según la definición de FTA	Nombre del puesto correspondiente en el municipio
Los choferes de guagua de transportación colectiva (trolley, mini-bus, etc.)	Choferes
El personal que da mantenimiento a todos los vehículos de transportación colectiva incluyendo los de paratránsito.  Notar: Los participantes de Programa 5311 (i e municipales rurales) no tienen que efectuar pruebas a personal contratado para servicios de mantenimiento	Mecánico
Guardias con armas de fuego quienes proveen seguridad específicamente para la flota	No Aplica
Supervisores que llevan a cabo, o sea muy	Supervisor

<sup>1</sup> Mantenimiento se refiere mantenimiento preventivo y además la reconstrucción o rehabilitación de un motor.

probable que lleven a cabo, funciones en puestos sensitivos	
Despachadores del sistema de transportación colectiva	No Aplica
Choferes de vehículos adquiridos con fondos de la Sección 5310 de FTA.	Choferes

### III. CONDUCTA PROHIBIDA

#### Alcohol

Una prueba de alcohol bajo la categoría de al azar del sospechoso razonable puede llevarse a cabo justamente antes, durante o justamente después del periodo de trabajo. Todo empleado que efectúe labores en puestos sensitivos no debe consumir alcohol:

1. durante horas laborables;
2. mientras efectúe funciones sensitivas;
3. cuatro (4) horas antes de efectuar sus funciones sensitivas;
4. mientras está en espera de ser llamado (“on call”); o
5. hasta ocho (8) horas luego de un accidente, o hasta que se le haga una prueba al empleado luego del accidente, lo que ocurra primero.<sup>2</sup>

Tal y como se refiere en esta declaración de política pública, el término “alcohol” significa el agente intoxicante en las bebidas de alcohol, alcohol etílico o cualquier otro alcohol de peso molecular bajo, incluyendo al alcohol metilado o isopropílico. Las regulaciones de FTA prohíben a un empleado que tenga una concentración de alcohol de 0.04 o más<sup>3</sup> a reportarse o permanecer en la función que requiere el cumplimiento de labores sensitivas.

#### • Sustancias Controladas

Cualquier empleado que lleve a cabo funciones en puestos sensitivos tiene prohibido el uso o ingestión de drogas, y puede estar sujeto a una prueba en cualquier momento mientras labora. La única excepción es cuando el uso se debe a instrucciones de un médico quien le ha notificado al empleado que la sustancia no afecta su habilidad para llevar a cabo el trabajo sin peligro alguno. Cualquier empleado que tome una sustancia prescrita por un médico, debe

<sup>2</sup> A un empleado en horas laborables se le permitirá reconocer, al momento en que sea llamado (a) a cumplir con sus funciones, que ha usado alcohol y a indicar si es capaz de cumplir sus funciones, que ha usado alcohol y a indicar si es capaz de cumplir su función sensitiva. Si el empleado cree que no es capaz de cumplir con su función sensitiva, deberá ser excusado/ a de llevar a cabo dicha función. No obstante, si el empleado cree que es capaz de cumplir con su función sensitiva, el empleado será sometido a una prueba de alcohol y se le permitirá llevar a cabo su función sensitiva si el nivel de concentración de alcohol es menor de 0.02. Si las medidas de concentración de alcohol son mayores de 0.02 pero menor de 0.04, al empleado se le permitirá llevar a cabo sus funciones sensitivas solo si se le vuelve a hacer la prueba y su medida de concentración de alcohol es menor de 0.02. Si no se le vuelve a hacer la prueba al empleado, debe esperar un mínimo de ocho horas antes de llevar a cabo su función sensitiva.

<sup>3</sup> Un empleado que se determine que tenga una concentración de alcohol mayor a 0.02, pero menor de 0.04, no podría llevar a cabo sus funciones sensitivas hasta que su concentración de alcohol sea menor de 0.02 o hasta el comienzo del próximo periodo de trabajo, a comenzar en un periodo mínimo de ocho horas, luego de que se administre la palabra.

informar al Municipio de tal uso. El Municipio se reserva el derecho de verificar el uso de tal sustancia con el médico del empleado.

Fabricar, distribuir, dispensar, poseer o usar sustancias controladas en el lugar de trabajo está prohibido, de acuerdo al “Drug-Free Workplace Act”. La política pública del Municipio indica que cualquier empleado que fabrique, distribuya, dispense, procese, venda, o intente vender, o haga arreglos para vender sustancias controladas a cualquier persona mientras esté en cumplimiento con su deber, ya sea dentro o fuera de la propiedad o predios del Municipio, esté o no en sus labores, debe estar sujeto a disciplina y puede ser despedido por ello.

Tal y como se refiere en esta declaración de política pública, una “sustancia controlada” o “droga prohibida” significa marihuana, cocaína, opiáceos, anfetaminas o *phencyclidine* (“PCP”). La reglamentación del FTA actualmente prohíbe el desempeño de funciones sensitivas cuando uno de los niveles prohibidos de cualquiera de las cinco (5) drogas especificadas es detectado en la orina del empleado.

#### **IV. PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS Y ALCOHOL**

Todo empleado en puestos sensitivos estará sujeto a pruebas de acuerdo al 49 CFR Parte 40 y Parte 655.15 (c) (“U.S. Department of Transportation” USDOT por sus siglas en inglés). Pruebas a empleados que no se desempeñan en puestos sensitivos, aspirantes a puestos no sensitivos y pruebas a empleados de puestos sensitivos, más allá de los requisitos de las reglamentaciones de FTA, se llevarán a cabo de acuerdo a la autoridad separada del Municipio. Cualquier procedimiento de prueba utilizado por el Municipio será conforme a los requisitos federales y estatales aplicables.

Bajo esta declaración de política pública, el negarse a hacerse una prueba constituirá el equivalente de una prueba positiva de droga o una prueba de alcohol de 0.04 o más. Por lo tanto, una negativa del empleado a someterse a un aprueba o dar positivo en una prueba de alcohol y/o drogas resultará en las siguientes consecuencias:

1. no se le permitirá al empleado continuar con sus funciones sensitivas;
2. se refiere el empleado a un (Profesional en Abuso de Sustancias (SAP); y
3. no se puede devolver a sus funciones sensitivas hasta que obtenga una prueba negativa. Negarse a someterse a una prueba incluye:
  - Negarse totalmente de someterse a prueba de droga y/o alcohol;
  - No proveer suficiente cantidad de saliva, aliento u orina como muestra para la prueba sin tener una explicación médica válida;
  - No pasar por un examen médico para verificar si hay una razón médica por el cual no podía producir un volumen de orina suficiente;
  - No permitir que se observe la recopilación de la muestra bajo las circunstancias mencionados en la Sección 40.67 (1) y Sección 40.69(g);
  - Adulterar o intentar adulterar la muestra de orina o mantener una conducta que obstruye el procedimiento de prueba de drogas. Si el MRO verifica una prueba como adultera o sustituida, será determinada como una prueba rechazada;

- Bajo una colección de observación directa, no permitir la observación o monitoreo de la provisión de la muestra;
- Dejar el lugar de un accidente sin una razón válida, antes de que las pruebas sean administradas y sin notificar al Municipio donde pueda ser localizado para ser sometido a pruebas;
- No llegar al centro de prueba o no llegar en un tiempo razonable;
- No mantenerse en el centro de prueba hasta que el proceso haya terminado;
- No firmar el Formulario de Control, Parte 2, del Formulario de Pruebas de Alcohol requerido por FTA.

Conforme a la declaración de política pública del Municipio, cualquier empleado que descomponga, falsifique, sustituya, o altere una muestra de orina, saliva o prueba de aliento o que intente hacerlo, estará sujeto a la medida disciplinaria pertinente según Ordenanza Número 10, Serie 2003-2004, del 2 de octubre de 2003.

El Municipio cumplirá con todos los estándares requeridos de confidencialidad. El archivo de las pruebas y sus resultados estarán bajo llaves y serán divulgados solo a las personas autorizadas a recibir ese tipo de información.

Todos los empleados en este Programa de Pruebas de Drogas y Alcohol tienen el derecho de acceso a su récord. El procedimiento de solicitarlo será a través de una carta dirigida al Director de Recursos Humanos, firmada por el empleado. Información relacionada con pruebas positivas u otra información sobre el programa de pruebas de drogas y alcohol será divulgada a la Autoridad Nominadora.

- **PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS**

Las pruebas de drogas a empleados en puestos sensitivos autorizados por las reglamentaciones de FTA están limitadas a las siguientes sustancias:

1. Marihuana
2. Cocaína
3. Anfetamina
4. Opiáceos (ej.; heroína, codeína, morfina); y
5. *Phencyclidine* (PCP)

Aunque usualmente las pruebas de drogas efectuadas por el Municipio estarán limitadas a las cinco (5) sustancias antes mencionadas, el Municipio se reserva el derecho, conforme a su declaración de política pública y a su propia autoridad, a requerirle a los empleados que provean especímenes separados para pruebas de otras sustancias controladas, según lo permita la ley. El Municipio se reserva el derecho, conforme a su política pública y bajo su propia autoridad, según lo permitido en ley, a llevar a cabo pruebas de drogas a los aspirantes o empleados a puestos no sensitivos, usando los mismos procedimientos que requiere FTA para llevar a cabo las pruebas a los empleados de puestos sensitivos.

V. **PROGRAMA DE PRUEBA DE ALCOHOL**

Las pruebas de alcohol para empleados en puestos sensitivos se llevarán a cabo conforme a las reglamentaciones de FTA, 45 CFR Parte 655 y la reglamentación pertinente. El Municipio se reserva el derecho, conforme a su política pública y bajo su propia autoridad, según lo permitido en ley, de llevar a cabo pruebas de alcohol a empleados en puestos no-sensitivos, utilizando los mismos procedimientos que requiere FTA para las pruebas de los empleados en su puesto sensitivo.

## **VI. PROCEDIMIENTO DE PRUEBAS**

El Municipio seleccionará un lugar apropiado para la administración de pruebas de alcohol y de drogas que cumpla con los requisitos especificados por el Departamento de Transportación de los Estados Unidos en el 45 CFR Parte 40. Usualmente, la administración de la prueba de alcohol será llevada a cabo concurrentemente con la muestra de orina. El Municipio se reserva el derecho de administrar las pruebas de alcohol aparte de las muestras de orina y administrar pruebas de alcohol y/o coleccionar muestras de orina en los predios del Municipio.

El lugar seleccionado para tomar las muestras de orina proveerá: un cuarto o área privada para orinar, un inodoro, una superficie para escribir que sea adecuada y limpia, un lavamanos, que de ser posible ubicará fuera del cuarto privado. La entidad que conduzca las pruebas se asegurará que el acceso al lugar esté restringido durante la prueba, que personas no autorizadas no estén presentes y que no haya ningún tipo de acceso que no esté controlada por la entidad que conduzca la prueba. Además, el Municipio asegurará que el personal de la entidad que conduzca las pruebas, asegure la dignidad y la privacidad del donante, que dicho personal este adiestrado para preparar el lugar de colección, obtener muestras, examinar que las muestras no sean falsificadas o adulteradas, observar la colección<sup>4</sup> de muestras, dividir las muestras, marcarlas propiamente y preservar la cadena de custodia de las muestras. Se utilizará el formulario oficial (“USDOT Chain of Custody & Control Form”) con su número de identificación. Estos pasos serán tomados para proteger al empleado y la integridad del proceso de prueba de drogas, así como para salvaguardar la validez de los resultados de las pruebas y para asegurar que los resultados de las pruebas sean atribuidos al empleado correcto.

Las pruebas de alcohol serán efectuadas mediante el uso de un método de pruebas no evidenciaría (i.e.; “non-evidential screening device”) y/o un método de prueba evidenciaría (i.e.; “evidential breath testing device” o “EBT”) utilizando equipo aprobado por el “National Highway Traffic Safety Administration”. Un técnico de pruebas (i.e.; “screening tests” o “STT”) administrará las pruebas no evidenciarías (i.e.; “non-evidential screening tests”) incluyendo pruebas de saliva. Solo un técnico de pruebas de aliento (“Breath Alcohol Technician “ o “BAT”) administrará la

---

<sup>4</sup> La colección de muestras bajo la observación directa del personal del lugar que sea de mismo género sólo ocurrirá luego de consultar a un supervisor de nivel más alto del personal del lugar de colección o un empleado designado como representante del Municipio cuando: 1) el empleado ha presentado una muestra de orina que cae fuera del parámetro normal de temperatura y el empleado rehúsa proveer la medida de la temperatura del cuerpo (tomada oralmente) o si la temperatura del cuerpo varía por más de 1 C/ 1.8 F de la temperatura del espécimen; 2) el laboratorio determino que la última muestra de orina provista por el empleado tiene una gravedad específica de menos de 1.003 y una concentración de creatinina menor de 0.2 g/L; 3) el personal del lugar de colección observa una conducta que claramente indica un intento de sustituir o adulterar la muestra; o 4) si previamente se ha determinado que el empleado ha usado sustancias controladas sin autorización médica y que la muestra en particular fue hecha bajo las regulaciones del USDOT que provee para una prueba de seguimiento en o después de regresar al servicio.

prueba EBT<sup>5</sup>. Las pruebas de alcohol serán administradas en un lugar que ofrezca privacidad, tanto visual como auditiva, de manera que prevenga que personas no autorizadas vean o escuchen los resultados de las pruebas. Si la prueba preliminar revela un nivel de concentración de alcohol en la sangre menor de 0.02, entonces, la prueba es negativa y será reportada como tal. Si la prueba preliminar revela un nivel de concentración de alcohol en la sangre de 0.02 o mayor, entonces, se deberá hacer una prueba de confirmación. La prueba de confirmación se llevará a cabo utilizando un EBT y será administrada en los próximos treinta (30) minutos de haberse completado la prueba preliminar. Si el empleado debe ser transportado del lugar de la prueba preliminar al lugar de confirmación, el empleado permanecerá bajo la observación directa de un BAT, STT o cualquier otro representante del Municipio.

El BAT le entregará copia de los resultados de la prueba de alcohol al empleado y también se enviará una copia de dicho resultado al Director(a) de Recursos Humanos del Municipio. Estos pasos serán tomados para proteger al empleado y la integridad del proceso de prueba; así como para salvaguardar la validez de los resultados de las pruebas y asegurar que los mismos son atribuibles al propio empleado.

- **ROL DEL OFICIAL MÉDICO REVISOR (“Medical Review Officer o “MRO”)**

Todos los resultados de las pruebas de drogas serán primero revisados por un médico específicamente entrenado y certificado que se desempeña como MRO. El MRO le notificará directamente a la persona indicada en el Artículo XII (Persona de Contacto) si los resultados de una prueba de droga son negativos. Si la prueba de droga es positiva, el MRO se comunicará con el empleado para discutir el resultado, ofrecer al empleado la oportunidad de explicar el resultado, y revisar cualquier documentación que demuestra una explicación médicamente legítima para la prueba positiva. Si el mismo es válido le notificará que tiene setenta y dos (72) horas para pedir que se analice la prueba de la muestra<sup>6</sup> que fue dividida. El MRO no tiene que esperar el resultado de la muestra dividida para notificar al Municipio. El Director(a) del Departamento de Recursos Humanos sólo será informado que un empleado ha dado positivo. El Municipio seguirá el proceso de las consecuencias positivas. En el caso que el empleado rehúsa hablar con el MRO o en el caso de las consecuencias positivas. En el caso que el empleado rehúsa hablar con el MRO o en el caso que le MRO y el patrono no puede contactar al empleado, el MRO puede verificar el resultado sin hablar primero con el empleado.

Almacenaje a largo plazo (-20 o menos): La muestra positiva de orina estarán disponible para otras pruebas durante el periodo de un proceso administrativo o de una vista disciplinaria. Los laboratorios mantendrán en un sitio seguro por un periodo mínimo de un año todos los especímenes confirmados positivos en sus botellas originales con su etiqueta, debidamente marcada.

- **ROL DEL PROFESIONAL EN SUSTANCIAS CONTROLADAS (I.E.; “Substance Abuse Professional” o “SAP”)**

---

<sup>5</sup> Los oficiales de la policía certificados por el estado o por el gobierno local para llevar a cabo pruebas de aliento para detectar alcohol están cualificados como BATs. Para que una prueba hecha por tal Agente sea aceptada bajo las regulaciones de pruebas de alcohol de FTA, el oficial debe estar certificado por el gobierno estatal o local para usar el EBT particular que se usa para las pruebas.

<sup>6</sup> Ver la sección titulada “Otra Prueba a Solicitud del Empleado” para una descripción detallada de los procedimientos de pruebas divididas.



Todo empleado en un puesto sensitivo con una prueba de droga positiva verificada o una prueba de alcohol confirmada con un resultado de 0.04 o mayor, serán evaluados por un SAP. Un SAP es un médico licenciado (doctor en medicina o un médico de osteopatía) o un psicólogo certificado, trabajador social, profesional en asistencia al empleado o un orientador de adicción (certificado por la “National Association of Alcoholism and Drug Abuse Counselors Certification Commission”) con conocimientos y experiencia clínica en el diagnóstico y el tratamiento de condiciones relacionadas con el abuso del alcohol y el uso de drogas, quien realizará la correspondiente recomendación. Según la recomendación obtenida por el SAP, se procederá conforme lo establecido en la Ordenanza Número 30, Serie 2003-2004 del 5 de febrero de 2004 y la Ordenanza Número 10, Serie 2003-2004 del 2 de octubre de 2003.

- **PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO (“PAE”)**

PAE es una entidad cuyo propósito es atender situaciones que afectan la productividad de los empleados públicos. La ley exige que toda entidad gubernamental tenga un PAE. Los reglamentos federales no requieren un compromiso de ayudar a los empleados a través del PAE. Sin embargo, el Municipio ayudará a los empleados en puestos sensitivos para conserjería inicial y servicios de referido, según el Reglamento del PAE, aprobado mediante la Ordenanza Número 10, Serie 2004-2005 del 13 de septiembre de 2004.

- **ROL DEL CONTRATISTA ADMINISTRADOR**

De acuerdo con las regulaciones del USDOT, el Municipio puede participar con otros operadores de vehículos de tránsito y paratránsito, obtenidos parcial o totalmente con fondos públicos, en un contrato con un proveedor de servicios para administrar las requeridas pruebas de drogas y alcohol.

## **VII. TIPOS DE PRUEBAS**

El Municipio realizará los siguientes tipos de pruebas de drogas y alcohol:

- Prueba de pre-empleo
- Prueba de sospecha razonable
- Prueba después del accidente
- Prueba al azar

- **PRUEBAS DE PRE-EMPLEO**

Todo candidato para empleo y empleados incumbentes buscando transferirse a posiciones sensitivas serán informado por escrito del requerimiento de la prueba mandataria federal y tendrá que someterse a una prueba de droga pre-empleo. El Municipio no contratará un candidato ni transferirá a un empleado a una posición sensitiva, a menos que el resultado de la prueba de droga sea negativo. Si la prueba sale cancelada, el empleado (o aspirante a la plaza) tiene que retomarla y pasarla antes de ser reclutado para la plaza.

- **Consecuencias de un Resultado Positivo**

Una prueba positiva de pre-empleo será considerada como fundamento suficiente para que el Municipio descalifique al aspirante o empleado incumbente de empleo a una posición sensitiva. De acuerdo a la política pública del Municipio, un empleado incumbente cuya muestra de droga es positiva, de la medida disciplinaria establecida en la Ordenanza Número 30, Serie 2003-2004, del 5 de febrero de 2004 y la Ordenanza Número 10, Serie 2003-2004 del 2 de octubre de 2003.

El Municipio no le dará una posición sensitiva a un aspirante o un empleado incumbente, que ha rehusado tomar o ha fallado una prueba de droga pre-empleo. Si tal candidato o empleado, aplica luego para una posición sensitiva, el Municipio administrará otra prueba de droga de pre-empleo. Si el empleado o candidato pasa la segunda prueba de pre-empleo, el Municipio puede, a su discreción, asignar y/o contratar al empleado o candidato para que trabaje en una posición sensitiva.

Si un empleado no ha trabajado por 90 días consecutivo y no ha sido incluido en ninguna prueba al azar, tiene que tomar una prueba pre-empleo y salir negativa antes de empezar a trabajar de nuevo.

Si un empleado o solicitante a un puesto sensitivo no salió negativo en una prueba o se rechazó tomar una prueba, el empleado tiene que proveer al Patrono evidencia que ha completado exitosamente un plan de referido, evaluación y tratamiento como descrito en la Sección 655.62 del 49 CFR.

#### • **PRUEBA DE SOSPECHA RAZONABLE**

Empleados que realizan una función sensitiva le será requerido que se sometan a pruebas de drogas y alcohol cuando el Municipio tenga una sospecha razonable de que el empleado ha usado una droga prohibida o ha abusado del alcohol. La sospecha razonable es establecida si un o más supervisores entrenados en detectar señales del uso del alcohol y drogas, concluye razonablemente, basado en sus observaciones, que un empleado ha usado drogas o alcohol. La determinación de que existe sospecha razonable será basada en observaciones específicas y contemporáneas de acuerdo a la apariencia, conducta, habla y olores corporales del empleado.

El Municipio mandará a un empleado a someterse a una prueba de alcohol, bajo sospecha razonable, sólo si tales observaciones son hechas durante o justamente después o antes del periodo del día de trabajo en que el empleado es requerido que cumpla con las prohibiciones del uso de alcohol. La prueba de alcohol puede ser administrada sólo justo antes, justo luego y durante el periodo en que el empleado debe llevar a cabo su función sensitiva. Además, una prueba de alcohol bajo sospecha razonable debe ser hecha dentro de las próximas ocho (8) horas siguientes a la determinación de que existe tal sospecha razonable. Si no se hace la prueba encausada por la sospecha razonable dentro de dos (2) horas de dicha determinación, el Municipio preparará y mantendrá un récord indicando las razones por la cual la prueba no fue administrada con prontitud. Ningún empleado sospechoso de abuso de alcohol, visto por la conducta, el habla o indicadores de actuación, puede realizar o continuar realizado funciones sensitivas hasta que la prueba de alcohol sea administrada, evidenciando la concentración de alcohol en la sangre no menos de 0.02 o por lo menos ocho (8) horas luego de determinar que hay una sospecha razonable de abuso alcohol.

Un empleado que sea sometido a la prueba de sospecha razonable será removido de servicio mientras los resultados estén pendientes. Si los resultados son negativo, el empleado será restituido al trabajo y no se dejará de pagar por el tiempo que pudo haber trabajado.

- **Consecuencias de una Prueba Positiva**

De acuerdo con esta política pública, si la prueba de sospecha razonable de droga o alcohol es positiva, el Municipio implantará las consecuencias, según indicadas en la Sección IX (Consecuencias de una Prueba Positiva). Además, según la política del Municipio, el empleado será sujeto a las medidas disciplinarias correspondiente según la Ordenanza Número 10, Serie 2003-2004 del 2 de octubre de 2003 y la Ordenanza Número 30, Serie 2003-2004 del 5 de febrero de 2004.

- **PRUEBAS LUEGO DE UN ACCIDENTE**

Pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y abuso del alcohol, serán administradas luego de ciertos accidentes de tránsito<sup>7</sup>. Los requisitos de pruebas luego de un accidente son distintos dependiendo si el accidente en cuestión envuelve pérdida de vida.

- **Prueba Luego de un Accidente Fatal**

Cada empleado superviviente operando un vehículo de transporte colectivo al momento del accidente debe ser sometido a prueba de droga y alcohol. Además, empleados con puesto sensitivos, cuya actuación pudo haber contribuido al accidente deben ser sometidos a prueba. Esto incluye, por ejemplo, personal de mantenimiento, despachador y controlador. La decisión de que, si la actuación del empleado pudo haber contribuido al accidente, deberá ser hecha bajo la discreción absoluta del Municipio, utilizando la mejor información disponible al momento de la decisión.

- **Prueba Luego de Accidente No-Fatales**

Cada empleado operando un vehículo de transporte colectivo al momento al accidente debe someterse a una prueba de droga y alcohol, a menos que el Municipio determine, usando la mejor información disponible al momento de la decisión, que la actuación del empleado, puede ser completamente descartada como factor contribuyente al accidente. Cualquier otro empleado realizando funciones sensitivas cuya actuación pudo haber contribuido al accidente deberá ser sometido a una prueba. La decisión, en cuanto si la actuación de un empleado pudo haber contribuido al accidente, será hecha bajo la absoluta discreción del Municipio, usando la mejor información disponible al momento de tomar dicha decisión.

Empleados y supervisores deberán seguir los siguientes pasos en una situación luego de un accidente:

---

<sup>7</sup> Conforme a las regulaciones de FTA, y para los propósitos de esta declaración de política pública solamente un "accidente" es definido como una ocurrencia asociada con la operación de un vehículo en el cual: (1) un individuo fallece; (2) un individuo sufre heridas corporales e inmediatamente recibe ayuda médica fuera del lugar del accidente; (3) el vehículo de transporte colectivo envuelto es una guagua, una guagua eléctrica, van u automóvil en el cual más de un vehículo está envuelto e incurra en daños que incapaciten como resultado del incidente y sea transportado fuera del lugar de la escena por una grúa u otro vehículo ("daños que incapaciten" son daños que no permiten la partida de un vehículo fuera de la escena de incidente en su forma usual durante el día luego de reparación simples); o (4) el vehículo de transporte colectivo envuelto es un carro de rieles, trolley, o barco y es removidos del servicio de general ingresos.

1. tratar las heridas primero;
2. cooperar con las autoridades presentes (ej.; policía)
3. explicarle a los empleados la necesidad de someterlos a prueba;
4. realizar las pruebas pronto; y
5. acumular documentación del accidente prontamente.

Cuando se realizan pruebas de drogas y alcohol luego de un accidente, las mismas se harán tan pronto sea posible después del accidente. Pruebas de drogas será realizada dentro de treinta y dos (32) horas y pruebas de alcohol dentro de (8) horas después del accidente. Un empleado sujeto a una prueba luego de un accidente, deberá abstenerse de consumir alcohol por ocho (8) horas después del accidente o hasta que se someta a la prueba de alcohol, cualquiera que ocurra primero. Si el empleado no se ha sometido a la prueba de alcohol dentro de las dos (2) horas del accidente, el Municipio preparará y mantendrá en archivo un récord indicando la razón por la cual la prueba no fue sometida inmediatamente. Si la prueba de alcohol no es administrada dentro de las ocho (8) horas después del accidente, el Municipio cesará esfuerzos de administrar la prueba y mantendrá los mismos documentos.

Estos requisitos de prueba no demorarán la atención médica necesaria para las personas heridas, ni tampoco prohibirá que un empleado que realizaba una función sensitiva abandone el lugar del accidente para obtener asistencia en respuesta al accidente u obtener la atención médica de emergencia necesaria. No obstante, empleados realizando una función sensitiva deberán mantenerse disponible por un periodo de treinta y dos (32) horas para una prueba. Esto significa que el empleado deberá asegurarse que el Municipio conoce de su localización por un periodo mínimo de treinta y dos (32) horas después del accidente. Un empleado que no esté disponible para prueba será considerado que rehúsa a someterse a la prueba, a menos que su indisponibilidad sea atribuida a los esfuerzos de obtener asistencia, en cuanto al accidente u obtener el cuidado médico necesario de emergencia.

- **Consecuencias de un Resultado de Prueba Positivo**

De acuerdo con la política pública del Municipio, si el resultado de cualquier prueba después de un accidente es positivo, el empleado será removido de su posición sensitiva y será sujeto a la medida disciplinaria correspondiente según la Ordenanza Número 10, Serie 2003-2004 del 2 de octubre de 2003 y la Ordenanza Número 30, Serie 2003-2004 del 5 de febrero de 2004.

- **PRUEBA AL AZAR**

Las pruebas al azar se harán a través de un método científicamente válido, por ejemplo, utilizando una tabla al azar o un generador de número computarizado. Estas pruebas se harán anualmente al 50% (prueba de drogas) y al 10% (pruebas de alcohol) de todos los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas.

Las pruebas al azar se harán sin anunciarse y se extenderán razonablemente en el transcurso del año. No habrá ningún patrón a seguir cuando se lleven a cabo las pruebas al azar y todos los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas tendrán la misma oportunidad de ser seleccionados del grupo al azar, cada vez que se lleve a cabo la prueba. Los empleados deberán seguir en el grupo de selección aun después de haber sido seleccionados y de haberse hecho la prueba. Por lo tanto, un empleado puede ser seleccionado para una prueba al azar más de una vez durante el año. Las pruebas se harán durante cualquier día u hora que el servicio está operando.

Los empleados serán seleccionados anónimamente usando un número de identificación que no tenga ningún tipo de correlación con los nombres verdadero de los empleados. El empleado debe reportarse inmediatamente al lugar de prueba después de haber recibido notificación de selección del grupo al azar. Es la responsabilidad del Municipio mantener la base de datos de empleados en puestos sensitivos al día y de llevar a cabo la selección al azar de los empleados a los cuales se les hará la prueba en cada ciclo de prueba. En caso de que un empleado seleccionado al azar esté ausente el día que se llevará a cabo la prueba, se le hará la prueba al empleado inmediatamente a su regreso al trabajo, en tanto sea practicable, a menos que el empleado no regrese al trabajo antes de la próxima selección de pruebas al azar. Un empleado que no ha trabajado en un puesto sensitivo por 90 días consecutivos y estuviera fuera del “random pool” tiene que tomar una prueba de pre-empleo antes de comenzar a trabajar de nuevo.

El empleado con puesto sensitivo estará sujeto a una prueba al azar de alcohol sólo mientras el empleado lleve a cabo su función sensitiva o justamente antes o después de cumplir con su función sensitiva.

- **Consecuencias de Pruebas con Resultados Positivos**

Conforme a la política del Municipio, un empleado que tenga una prueba al azar positiva o que tenga un resultado de prueba de alcohol de 0.04 o más, será sancionado con las medidas disciplinarias o aplicables conforme Ordenanza Número 10, Serie 2003-2004 del 2 de octubre de 2003 y la Ordenanza Número 30, Serie 2003-2004 del 5 de febrero de 2004.

## **VIII. CONCECUENCIAS DE UNA PRUEBA POSITIVA DE ALCOHOL Y DROGAS**

- **Sustancias Controladas**

Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas o que rehúse a someterse a una prueba de drogas, debe: 1) ser removido inmediatamente de su función sensitiva; 2) ser referido y evaluado por un SAP; 3) haber completado todo el tratamiento recomendado; y 4) haber tomado una prueba de droga de regreso al trabajo con un resultado negativo verificado. El Municipio se reserva el derecho de despedir o de otra manera disciplinar a un empleado que salga positivo de drogas o que rehúse someter a la prueba de drogas.

- **Alcohol**

Un empleado que tenga una concentración de alcohol de más de 0.02 pero menor de 0.04, no puede llevar a cabo funciones sensitiva hasta que la concentración de alcohol en el empleado mida menos de 0.02 o hasta el comienzo del próximo periodo de labor del empleado, a comenzar no menos de ocho (8) horas después de la administración de la prueba del alcohol.

Un empleado que tenga una concentración de alcohol de 0.04 o mayor no podrá llevar a cabo funciones sensitivas hasta que sea evaluado por un SAP, completado todo el tratamiento recomendado y haya pasado una prueba de regreso de trabajo con una concentración de alcohol menor de 0.02. El Municipio se reserva el derecho de despedir o de otra manera disciplinar a un empleado que salga positivo en una prueba de alcohol o que rehúse someterse a la prueba de alcohol.

#### **IX. OTRA PRUEBA A SOLICITAR DEL EMPLEADO**

Las regulaciones del USDOT proveen para un procedimiento de muestras divididas, la cual requiere una porción de cada espécimen de orina a ser retenido en un envase separado y sellado. Un empleado que tenga una prueba de orina positiva puede solicitar que se someta a prueba la otra muestra en un laboratorio que no sea el mismo y que esté aprobado por el Departamento de Salud y de Servicios Humanos de los Estados Unidos. Las regulaciones del USDOT requieren que un empleado solicite dicha prueba dentro de setenta y dos (72) horas de conocer de la prueba positiva verificada<sup>8</sup>.

Todo el costo asociado con la prueba de la muestra dividida será por cuenta del empleado. Si el resultado de la prueba solicitada de la muestra dividida es negativo, estos costos serán reembolsados al empleado. Además, si el resultado de la muestra dividida es negativo, el empleado será re-instalado sin pérdida de rango y se le pagará la pérdida de ingreso.

#### **X. NOTIFICACIÓN DE CONVICCIONES**

Conforme a los requisitos del “Drug- Free Workplace Act”, los empleados deben notificar al Municipio, dentro de un término de cinco (5) días de cualquier convicción por una violación a una ley ocurrida en el lugar de trabajo.

#### **XI. MEDICAMENTO RECETADOS**

Aunque no es un requisito Federal, el Municipio recomendará a sus empleados sensitivos que, antes de tomar un medicamento recetado, consulte a su médico o farmacéutico sobre los efectos secundarios de tomar dicha medicina. Esto es sumamente importante si le da sueño o impedirá sus habilidades cognoscitivas o mentales.

#### **XII. PERSONA A CONTACTAR**

Las reglamentaciones de FTA requieren que una persona del Municipio sea identificada para contestar preguntas acerca de la política pública. Para propósito de esta declaración de política pública, la persona a contactarse será el Director(a) de Recursos Humanos, Municipio Autónomo de Humacao, P. O. Box 178 Humacao, Puerto Rico, 00792. Copia de los reglamentos relevantes están también disponibles en esta dirección.

#### **XIV. EFFECTOS DEL ALCOHOL**

Las reglamentaciones de FTA requieren que la política pública de drogas y alcohol sea por escrito e incluya una descripción de los efectos del abuso del alcohol y los métodos de intervención (vea Apéndice B). Esa información está basada en el “Alcohol Fact Sheet”, el cual es parte del “Implementation Guidelines for Drug and Alcohol Regulations in Mass Transit”, emitido por la Oficina de Seguridad y Protección de FTA.

---

<sup>8</sup> En el caso que un empleado no solicita la prueba a tiempo, el empleado deberá presentar información al MRO, documentando que una enfermedad seria, una lesión, incapacidad para contactar al MRO, falta de notificación de resultado de prueba positiva verificada o cualquier otra circunstancia inevitablemente evitó que el empleado no pudiese contactar a tiempo al MRO. Si el MRO concluye que existe una explicación legítima para que el empleado haya fallado en contactar al MRO dentro de las setenta y dos (72) horas, el MRO deberá iniciar la prueba de la muestra de orina que fue dividido.

## XV. EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO

- Entrenamiento para Empleados

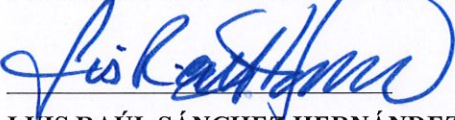
El Municipio hará disponible y distribuirá a los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas materiales educativos sobre los requisitos de la Reglamentación para pruebas de Drogas y Alcohol de FTA y su política y procedimientos. Empleados y supervisores que lleven a cabo funciones sensitivas se les proveerá, por lo menos, sesenta (60) minutos de entrenamiento en los efectos e indicaciones del uso de drogas. Se les requerirá a los empleados que firmen un formulario indicando que han recibido una copia de la política pública y procedimientos. Este formulario se mantendrá en archivo.

- Entrenamiento para supervisores

Los supervisores responsables de determinar cuando se administre una prueba sospechosa razonable, recibirán, por lo menos, sesenta (60) minutos de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada al alcohol y, al menos, sesenta (60) minutos de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada a las drogas.

Aprobado en Humacao, Puerto Rico, hoy 6 de marzo de 2020.

\_\_\_\_\_  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO



\_\_\_\_\_  
LUIS RAÚL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ  
ALCALDE

## APÉNDICE A

### LISTA DE LOS INFORMES O EXPEDIENTES A SER MANTENIDO EN EL PROGRAMA DE PRUEBAS DE DROGAS Y ALCOHOL

Informes a ser mantenidos por un (1) año:

- Prueba de alcohol menor de 0.02
- Resultado de las pruebas negativas

Informes a ser mantenido por lo menos dos (2) años:

- Proceso de recopilar información sobre las pruebas de alcohol excepto información relacionada con la calibración el equipo (i.e., “evidentiary breath devices”).
- Proceso de recopilar información sobre las pruebas de drogas.
- Récord sobre los adiestramientos y la educación a ser provisto a los empleados y a los supervisores en cuanto al alcohol.
- Récord sobre los adiestramientos y la educación a ser provisto a los empleados y a los supervisores en cuanto a la droga.

Informes a ser mantenido por lo menos cinco (5) años:

- Pruebas de alcohol con una lectura de 0.02 o más.
- Resultado de las pruebas de drogas positivas verificadas.
- Documentación sobre la calibración del equipo de soplar.
- Evaluaciones y referidos por un SAP a los empleados que han abusado del alcohol.
- Cumplimiento del empleado con las recomendaciones del SAP, debido al uso de drogas o el mal uso del alcohol, incluyendo los resultados de las pruebas de “volver a trabajar” y de seguimiento.
- Evaluaciones del SAP y los referidos a los empleados por uso de las drogas.
- Informes de DAMIS (“Drug and Alcohol Management Information System”).
- Información relacionada con las pruebas rehusadas.



## APÉNDICE B

### EFECTOS DEL ALCOHOL

El alcohol es una droga aceptable socialmente que ha sido consumida a través del mundo por siglos. Es considerada como una bebida de uso recreativa cuando se consume moderadamente en reuniones sociales. Cuando es consumida, primordialmente, por los efectos físicos y cambios en nuestro estado emocional que ésta causa, es considerada una sustancia abusada. Como depresivo, disminuye las reacciones físicas e impide progresivamente las funciones mentales.

#### Signos y Síntomas de Uso

- Proceso mental lento
- Falta de coordinación
- Olor a alcohol en el aliento
- Pupilas pesadas
- Condición soñolienta
- Reacción lenta
- Hablar pesado

(Nota: Excepto por el olor, estos son signos generales y síntomas de cualquier sustancia considerada como depresivo)

#### Efectos en la Salud

El consumo excesivo del alcohol (promedio de 3 cervezas por día (12 oz.), whiskey (1 oz.), vino (copa de 6 oz.), puede resultar a través del tiempo en el deterioro de la salud del individuo:

- Disminución en el funcionamiento sexual
- Dependencia (hasta 10% de las personas que lo consumen están física o mentalmente dependiente del alcohol y pueden catalogarse como alcohólicas)
- Enfermedades crónicas del hígado
- Mayor probabilidad de cáncer en la boca, lengua, faringe, esófago, recto, senos y melanoma maligna
- Enfermedades del riñón
- Abortos espontáneos y moralidad neo-natal
- Úlceras
- Defectos al nacer (54% de los alumbramientos con defectos, son relacionados al consumo de alcohol)

#### Asuntos Sociales

- Dos terceras partes de los homicidios son cometidos por personas que habían consumido alcohol antes de cometer el crimen.
- Dos tres por ciento de la población que guía está legalmente intoxicado al momento de guiar.
- Dos terceras partes de la población estarán involucradas en un accidente de auto durante el transcurso de su vida
- La tasa de divorcio en familias con dependencia del alcohol es siete veces mayor
- 40% de los casos de litigios en cortes son relacionados con el alcohol
- Las personas alcohólicas son 15 veces más propensas a cometer suicidio que otros segmentos de la población
- Más de 60% de las quemaduras, 40 % de las caídas, 69% de los accidentes en alta mar y 76% de accidentes aéreos están relacionados al consumo de alcohol.

#### Cifras Anuales

- 24,000 personas morirán en las carreteras a causa de conductores legalmente impedidos
- 12,000 más morirán en las carreteras a causa de conductores bajo la influencia del alcohol
- 15,800 morirán en accidentes fuera de las carreteras
- 30,000 morirán por enfermedades en el hígado
- 10,000 morirán por condiciones/ Enfermedades mentales o suicidio causado por el alcohol
- Hasta 125,000 morirán por otras condiciones o accidentes relacionados al consumo de alcohol

#### Asuntos Relacionados con el Trabajo

- El cuerpo de una persona promedio (150 libras) toma una hora procesar una bebida alcohólica
- La falta de coordinación y de juicio puede medirse objetivamente en una persona que ha consumido tan solo dos bebidas alcohólicas
- Una persona que esté legalmente intoxicado está seis veces más propensa de tener un accidente que una persona sobria.

#### MÉTODOS DE INTERVENCIÓN

El Municipio utilizará diferentes métodos para intervenir con un empleado cuando se nota que tiene un problema del mal uso del alcohol; entre ellas serán:

- Referirle a un recurso externo o un profesional del Municipio para orientación sobre los efectos del alcohol
- Referirle a un programa de Alcohólicos Anónimos
- Proveerle información escrita sobre el uso del alcohol
- Referir al empleado a un profesional en la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA).

**ARTÍCULO 2<sup>do</sup>:** Se enmienda el segundo párrafo de la Sección XV del documento que forma parte de la Ordenanza Núm. 4, Serie 2006-2007, firmada por el Alcalde el 14 de agosto de 2006, titulado: *"POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO EN CUANTO A LAS PRUEBAS DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ABUSO DE ALCOHOL, SEGÚN LA REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRANSPORTACIÓN COLECTIVA*, que lee como sigue:

#### XV. Educación y Entrenamiento

- Entrenamiento para empleados

.....

- Entrenamiento para supervisores

"Los supervisores responsables de determinar cuando se administre una prueba sospechosa razonable, recibirán, por lo menos, sesenta (60) minutos de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada al alcohol y, al menos, sesenta (60) minutos de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada a las drogas."

Se enmienda para que lea como sigue:

#### XV. Educación y Entrenamiento

- Entrenamiento para empleados

.....

- Entrenamiento para supervisores

“Los supervisores responsables de determinar cuando se administre una prueba sospechosa razonable, recibirán anualmente, por lo menos, sesenta (60) minutos de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada al alcohol y, al menos, sesenta (60) minutos de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada a las drogas.”

**ARTÍCULO 3<sup>ro</sup>:** Se deroga la Ordenanza Núm. 4, Serie 2006-2007.

**ARTÍCULO 4<sup>to</sup>:** Copia de esta Ordenanza, una vez aprobada será enviada a la Oficina de Recursos Humanos, a la Oficina de Planificación, Programas *Head Start*, *Early Head Start* y *Head Start Concesionario*, a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (O.A.R.T.H.) y al Departamento de Estado, para su conocimiento y acción correspondiente.

**ARTÍCULO 5<sup>to</sup>:** Esta Ordenanza comenzará a regir una vez sea aprobada.



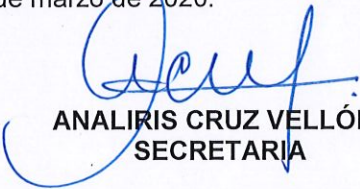
HON. ÁNGEL G. RODRÍGUEZ MEDINA  
PRESIDENTE  
LEGISLATURA MUNICIPAL

**YO, ANALIRIS CRUZ VELLÓN, SECRETARIA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO:**

**CERTIFICO:** Que este es el texto aprobado por la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico en la Sesión Ordinaria celebrada el día 4 de marzo de 2020, **con los votos afirmativos** de los/las legisladores/as municipales: Julio C. Burgos Gutiérrez, Olga del Moral Sánchez, Zayra E. Delgado Almodóvar, Roberto Díaz Díaz, Ricardo Díaz Maldonado, Joel I. Díaz Rivera, José A. González Hernández, Alejandro Martínez Burgos, Grace Napolitano Matta, Ángel G. Rodríguez Medina, Miguel Rodríguez Vega, Narciso J. Rodríguez Velázquez, Daniel Santiago Rojas, Héctor E. Sepúlveda Ramos, Nydia M. Vega Cintrón y Víctor M. Velázquez Casillas; **no hubo votos negativos**.

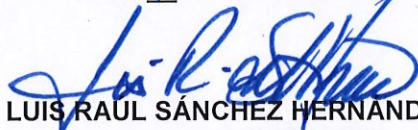
**CERTIFICO, ADEMÁS,** que todos los legisladores municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley, y que de la aprobación de esta medida se notifica al alcalde el día 5 de marzo de 2020.

**Y PARA QUE ASÍ CONSTE,** y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar el Sello Oficial de la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico, el día 5 de marzo de 2020.



ANALIRIS CRUZ VELLÓN  
SECRETARIA

Aprobada por el alcalde de Humacao, Puerto Rico  
el día 5 de marzo de 2020



LUIS RAÚL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ  
ALCALDE