

la Oficina de Personal; cuando no esté en disfrute de
garantizar la confidencialidad de la identidad de los
y empleados que sean referidos al Programa de
Tratamiento y Rehabilitación establecido por el
de Humacao, en conjunto con el Departamento de
Contra la Adicción, o por cualquier otra agencia o entidad

funcionario o empleado referido a un programa de
ción, finalice el tratamiento correspondiente será
a la prueba de detección de sustancias controladas,
recibir su certificado de rehabilitación.

11 - Derechos de los Participantes

Se entregará a cada funcionario, empleado o aspirante a empleo
al solicitarlo, se le entregará parte de la muestra obtenida,
de la misma exceda el mínimo necesario para realizar la

funcionario, empleado o candidato seleccionado para el empleo,
se someta a una prueba para detectar la presencia de
sustancias controladas, tendrá derecho a que se le notifique el
resultado de la prueba y se le indique de su derecho a obtener
un informe que contenga el resultado del análisis de la
muestra obtenida en dicha prueba. Si la prueba diera un
resultado positivo, en la notificación se le advertirá, además, que

Asistir a una entrevista ante el médico revisor, para que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

Los resultados positivos corroborados ante el médico revisor, serán comunicados al Director de la Oficina de Personal para que actúe conforme disponen los Artículos 10 y 13 de este Reglamento.

Artículo 12 - Confidencialidad

Los formularios, informes y demás documentos que se generen en relación con el programa prescrito en este Reglamento, inclusive los resultados de las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas, serán confidenciales y no serán utilizados en contra del funcionario, empleado o aspirante al empleo, en ningún procedimiento administrativo, salvo orden de la autoridad competente.

El acceso a la información mencionada en este Artículo, será de la Oficina de Personal o su representante autorizado, el funcionario o su representante autorizado, el Director Ejecutivo del Departamento concernido, y el funcionario, empleado o aspirante a empleo seleccionado objeto de la prueba, en cuanto a su caso en particular, además de su representante legal, cuando así lo solicite.

Artículo 13 - Medidas Disciplinarias

La suspensión será la única medida disciplinaria aplicable en los casos en que la prueba de orina arroje resultados positivos del uso de sustancias controladas.

causa para que la autoridad nominadora destituya un funcionario el que éste se niegue a someterse a las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas; el que se niegue a participar en el Programa de Orientación, Empleo y Rehabilitación establecido por el Municipio de Humacao en conjunto con el Departamento de Servicios Contra la Drogas u otra agencia o entidad privada; el que abandone el programa alguna vez sometido al mismo; el que continúe usando drogas o sustancias controladas y se obtengan resultados positivos corroborados en más de una ocasión; el que resulte culpable por infracción a la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico. También se considerará justa causa para la destitución de un empleado o funcionario, el abandono sin justificación alguna, del lugar donde se tomarán las muestras sin haberse tomado la prueba de orina.

Si se obtenga por primera vez un resultado positivo de drogas en un funcionario o empleado mediante una prueba para detectar la presencia de sustancias controladas, no se procederá con la destitución del mencionado funcionario o empleado, si éste se somete al Programa de Rehabilitación establecido por el Municipio de Humacao. Esta disposición no se aplicará a los empleados que ocupen puestos de Guardia Armada ni a los participantes de Programas de Empleo y Rehabilitación.

la medida disciplinaria de destitución contra ningún empleado que se someta voluntariamente al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación establecido en el Municipio de Humacao, y que se rehabilite, y se abstenga de usar ilegalmente sustancias controladas.

Los empleados que ocupan puestos de Guardia Municipal con un resultado positivo corroborado en el uso de sustancias controladas, se procederá con la destitución conforme al Decreto Núm. 19 de 12 de mayo de 1977, según enmendada, por "Ley de la Guardia Municipal", y su Reglamento.

La medida disciplinaria contemplada en este Reglamento que se aplica a un funcionario o empleado, se hará conforme con las disposiciones del Reglamento de Personal del Municipio de Humacao. En estos casos, el Director de la Oficina de Personal le dará por escrito la formulación de cargos y de su derecho a recurrir a la vía administrativa informal ante la Comisión para Ventilar los Asuntos de Personal del Municipio de Humacao, dentro de un plazo de quince (15) días laborables a partir del recibo de la notificación. El Director de Personal elevará el expediente a la Comisión para Ventilar los Asuntos de Personal del Municipio de Humacao, en el caso de un empleado, y al Director de la Oficina de Igualdad en el caso de un funcionario. El Director de la Oficina de Igualdad en el caso de un funcionario, y el Director de Personal en el caso de un empleado, notificará al empleado la decisión final.

El empleado no solicitase vista y dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento de dicha fecha; se notificará al Alcalde y a la Oficina de Personal. El Alcalde, a través de su representante autorizado notificará al empleado la decisión final.

Si el empleado solicitase vista; la misma deberá celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la petición. La recomendación del Comisionado se hará dentro de los diez (10) días siguientes a la vista. El Alcalde o su representante autorizado notificará al empleado la decisión final.

Si la decisión final que en su día emita la Autoridad Nominadora fuera desfavorable al empleado o funcionario, se le advertirá por escrito de su derecho de recurrir ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Personal, dentro del término de treinta (30) días a contar desde la notificación.

Artículo 14 - Salvedad

Las disposiciones de este Reglamento se deberá entender en su totalidad, y el Alcalde determinará, mediante los procedimientos establecidos, si un funcionario o empleado utiliza ilegalmente sus facultades, por convicción en un caso criminal, o cualquier procedimiento administrativo que practique, luego de lo cual podrá tomar las acciones que procedan.

Artículo 15 - Derogación

Cualquier orden, reglamento o parte de reglamento que sea contrario a lo establecido en este Reglamento, queda por la presente derogado.

Artículo 16 - Separabilidad

Si algún artículo, sección o inciso de este Reglamento fuere declarado inconstitucional por un Tribunal competente, dicha

idad o inconstitucionalidad no afectará las demás
ismo, las cuales continuarán vigentes.

Artículo 17 - Vigencia

Entrará en vigor tan pronto sea aprobado por el

to Rico, a ___ de _____ de _____.

Alcalde

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE HUMACAO, PUERTO RICO

NUMERO

SERIE

**AUTORIZAR LA CREACION DE UN PROGRAMA
DISEÑADO PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS
CONTROLADAS EN EL PERSONAL DEL MUNICIPIO DE
HUMACAO; Y PARA OTROS FINES**

ANTECEDENTES: El abuso de drogas, se ha convertido en un problema
que afecta a nuestra sociedad. De estudios realizados, por el
Comité de Abuso de Drogas, se encontró que un porcentaje
significativo de los trabajadores americanos en el servicio público
consumen drogas peligrosas;

ANTECEDENTES: El uso ilegal de sustancias controladas por funcionarios
públicos municipales en o fuera del trabajo es contrario a, e
incompatible con, la eficiencia e integridad del servicio público,
y puede constituir una violación de Ley;

ANTECEDENTES: El Presidente de los Estados Unidos aprobó la ley
conocida como "Drug Free Workplace Act" la cual aplica a aquellas
organizaciones gubernamentales que contratan con el gobierno federal o
reciben fondos federales. Para ser elegible a recibir fondos la
organización debe certificar lo siguiente:

1. Hacer y publicar una política prohibiendo la manufactura,
distribución, dispensa, posesión o el uso de sustancias
controladas expresando las acciones que se tomarán contra los
transgresores;

2. Hacer un programa que informe a sus empleados de los
efectos del abuso de drogas en el empleo, la intención del
empleador de mantener un lugar de trabajo libre de drogas, la
disponibilidad de servicio de consejería profesional, programa

rehabilitación y ayuda a empleados y las acciones a tomar
contra empleados por el abuso de drogas;

Notificar a la agencia o contratista federal que concede los
puestos, cualquier convicción de empleado por actividad ilegal
relacionada con drogas en el empleo, dentro de los diez (10)
días de que se efectúe dicha convicción;

Tomar acción apropiada contra los convictos;

Hacer esfuerzos de buena fe para mantener un lugar de trabajo
libre de drogas;

NOTA: Aún cuando la "Drug Free Workplace Act" no menciona
ningún requisito alguno, ni faculta al patrono a someter a sus
empleados a pruebas para detectar el uso de drogas controladas,
el Gobierno de Puerto Rico y el Gobierno Municipal de Humacao
reconocen que es necesario implantar y reglamentar mediante un
reglamento la detección de sustancias controladas para el personal
del municipio;

**ORDENASE POR LA ASAMBLEA MUNICIPAL DE
HUMACAO, PUERTO RICO:**

Resolución 1ra.: Autorizar, como por la presente se autoriza, la
implementación de un programa permanente para la detección de
drogas controladas en el Personal del Municipio de Humacao.

Resolución 2da.: Autorizar al Alcalde de Humacao a promulgar
un reglamento para la Prevención y Detección de Sustancias
Controladas para el Personal de la Administración Municipal.

Resolución 3ra.: El Reglamento debe cumplir con las
disposiciones de la "Drug Free Workplace Act", con las leyes
federales y estatales vigentes, Boletín Número 4784 del
Gobernador de Puerto Rico, de fecha de 9 de octubre de 1986;
Boletín Número 5111-A del Gobernador de Puerto Rico, de fecha
de mayo de 1988, y con la jurisprudencia establecida por los
tribunales federales y locales que salvaguarda los derechos
constitucionales del individuo.

ción 4ta.: Toda Ordenanza, Resolución o Acuerdo que en su totalidad o en parte adviniere incompatible con la presente queda por derogado hasta donde existiere tal incompatibilidad.

ción 5ta.: Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

