

**GOBIERNO MUNICIPAL HUMACAO
ASAMBLEA MUNICIPAL
HUMACAO, PUERTO RICO**

CERTIFICACIÓN

Yo, Luis Díaz López, Secretario de la Asamblea Municipal de Humacao, Puerto Rico, por la presente **CERTIFICO:**

Que la que precede es copia fiel y exacta de la **Resolución #3, Serie 1999-00**, la cual fue aprobada por la Asamblea Municipal de Humacao, Puerto Rico, en su Sesión Ordinaria celebrada el día 5 de agosto de 1999.

VOTACIÓN

A favor:

1. Hon. Oscar Reinoso Montañez
2. Hon. María Laboy Abreu
3. Hon. Higinia Donato Rodríguez
4. Hon. Guillermo Vega Santana
5. Hon. Luis Flores Muñoz
6. Hon. Lauro Rivera Meléndez
7. Hon. Efraín Meléndez Arroyo
8. Hon. Carlos Santana Cuadrado
9. Hon. Marcelo Trujillo Panisse
10. Hon. Luis M. Castro Díaz
11. Hon. Carmen L. Durieux Hernández
12. Hon. Angel C. Cora Romero
13. Hon. Pedro Cruz Cruz
14. Hon. Ángel G. Medina Rodríguez
15. Hon. Carmen López Dipiní
16. Hon. Sonia L. Vázquez García

En contra:

Ninguno

Ausentes:

Ninguno

Abstenidos:

Ninguno

Certifico correcto:



Luis Díaz López
Secretario
Asamblea Municipal

LDL:rov

SELLO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
ASAMBLEA MUNICIPAL
HUMACAO, PUERTO RICO

Proyecto # 6
Resolución # 3

Serie 1999-2000

Presentada por: *La Administración*

**"PARA ADOPTAR Y APROBAR LA POLITICA Y REGLAMENTACION DE LA
ADMINISTRACION FEDERAL DE TRANSPORTACION (FTA) EN CUANTO AL USO DE
DROGAS Y ABUSO DEL ALCOHOL EN LA ADMINISTRACION MUNICIPAL DE HUMACAO"**

- POR CUANTO:** La Administración Municipal de Humacao tiene el interés de servir a la ciudadanía humacaña de un forma responsable y ágil, que sea ejemplo de sana administración para las futuras generaciones.
- POR CUANTO:** El uso de sustancias controladas y el abuso del alcohol son problemas que afectan nuestra sociedad y los centros de trabajo no están exentos a este problema y se hace necesario declarar una Política Pública dirigida a proveer directrices a supervisores y empleados de cómo manejar situaciones de uso y abuso de drogas y alcohol en los lugares de trabajo.
- POR CUANTO:** Esta declaración se aplica por disposición de las regulaciones de la Administración Federal de Transportación (Federal Transit Administration (FTA) bajo el Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991 y sus reglamentos aplicables. La misma aplicará al personal sensitivo que trabaja en el servicio de Trolleys en el Municipio de Humacao.
- POR TANTO:** **RESUELVASE POR LA ASAMBLEA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO:**
- SECCIÓN 1 :** Adoptar y aprobar la Política Pública y Reglamentación en cuanto al Uso de Drogas y Abuso de Alcohol en la Administración Municipal de Humacao.
- SECCIÓN 2 :** Se autoriza al Alcalde, Hon. Julio César López Gerena a realizar los trámites correspondientes para hacer cumplir las disposiciones contenidas en dicha Política Pública para los puestos aplicables dentro de la Administración Municipal
- SECCIÓN 3 :** Las disposiciones de esta Resolución son separables y distinguibles, y si cualquier sección, oración, párrafo, o consignación de fondos contenida en la misma fuera declarada nula, ilegal o inconstitucional por un tribunal competente dicha determinación no afectará el resto de esta Resolución.
- SECCIÓN 4 :** Esta Resolución comenzará a regir una vez aprobada por la Asamblea Municipal y firmada por el Alcalde.
- SECCIÓN 5 :** Copia de esta Resolución, una vez aprobada será remitida a las agencias y entidades concernidas.

APROBADO POR LA ASAMBLEA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO, EL DÍA 5 DE agosto DE 1999.


HON. OSCAR REINOSA MONTAÑEZ
PRESIDENTE


LUIS DÍAZ LOPEZ
SECRETARIO

SOMETIDA ESTA RESOLUCIÓN A MI CONSIDERACIÓN EL DÍA 11 DE agosto DE 1999, Y FIRMADA POR MI EL DÍA 12 DE agosto DE 1999.


HON. JULIO CÉSAR LÓPEZ GERENA
ALCALDE

POLITICA PUBLICA DEL MUNICIPIO DE HUMACAO AL IMPLANTAR LA REGLAMENTACION DE LA ADMINISTRACION FEDERAL DE TRANSITO EN CUANTO AL USO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL

I. INTRODUCCION

Esta declaración de política pública está diseñada para fomentar la productividad, la seguridad y para fomentar la excelencia, manteniendo un ambiente seguro y productivo para los empleados. El Municipio de Humacao tiene un compromiso sólido de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y de alcohol; por tal motivo, ha adoptado ésta declaración de política pública para proveer directrices a los supervisores y empleados de como manejar situaciones de uso de drogas y abuso del alcohol en los lugares de trabajo. Esta declaración de política pública sólo le aplica a los empleados del Municipio de Humacao sujetos a las regulaciones de uso de drogas y abuso de alcohol de la Administración Federal de Transito (*Federal Transit Administration*, en adelante "FTA") bajo el *Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991 of 1991* y sus reglamentos aplicables (i.e., el *Prevention of Prohibited Drug Use in Transit Operations* y el *Prevention of Alcohol Misuse in Transit Operations*). El Municipio de Humacao se reserva el derecho de administrar pruebas de drogas y de alcohol a los candidatos a empleo y a los empleados actuales de acuerdo a las disposiciones de cualquier otra ley estatal y/o ley federal.

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

- un programa de educación y adiestramiento para los empleados y los supervisores.
- un programa de pruebas de drogas y alcohol para empleados y para candidatos a empleo de puestos sensitivos;
- un programa para evaluar a los empleados que violan la política del uso de drogas y del abuso de alcohol; y
- procedimientos administrativos para mantener los registros, los informes, la publicación de información y la certificación de cumplimiento con las normas aplicables.

II. CATEGORIAS 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. 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.

La FTA define el termino "sensitivo" como referente a todos los empleados en una posición que lleve a cabo las siguientes funciones: 1) operación de vehículos que generen ingresos, esté o no el vehículo generando ingresos; 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 de los vehículos que generen ingresos o del equipo utilizado en la generación de ingresos; y (5) portadores de armas de fuego para propósitos de seguridad. El Municipio de Humacao ha determinado que las siguientes posiciones cumplen con la definición de la FTA:

- todos los operadores de las guaguas;
- todo el personal de mantenimiento
- guardias con armas de fuego;
- supervisores que llevan a cabo, o sea muy probable que lleven a cabo, funciones en puestos sensitivos;
- todos los despachadores.

Esta lista esta sujeta a enmiendas en cualquier momento.

III. CONDUCTA PROHIBIDA

- **Alcohol**

Empleados que efectúen labores en puestos sensitivos no deben consumir alcohol: 1) durante horas laborables; 2) mientras efectúen funciones sensitivas; 3) cuatro (4) horas antes de efectuar sus funciones sensitivas; 4) hasta ocho (8) horas luego de un accidente, o hasta que se le haga una prueba al empleado luego del accidente, lo que ocurra primero¹. Tal y como se refiere en esta declaración de

¹ A un empleado en horas laborables se le permitirá reconocer, al momento en que él/ella sea llamada a cumplir con sus funciones, que el/ella ha usado alcohol y a indicar si el/ella es capaz de cumplir su función sensitiva. Si el empleado cree que el/ella no es capaz de cumplir con su función sensitiva, el/ella deberá ser excusado/a de llevarla a cabo. 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 de menos de 0.02 unidades y medidas en

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 alcohol metilado o isopropílico. Actualmente las regulaciones de FTA prohíben a un empleado a reportarse a sus funciones o permanecer en la función que requiere el cumplimiento de labores sensitivas mientras tengan una concentración de alcohol de 0.04 o más².

- **Sustancias Controladas**

Los empleados que lleven a cabo funciones en puestos sensitivos tienen estrictamente prohibido el uso o ingestión de drogas en cualquier momento, excepto cuando el uso se debe a instrucciones de un médico quien haya certificado 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 obtener una certificación del médico en donde asegure que dicha sustancia no le limitará el ejercer su función a cabalidad, debe informar al Municipio de Humacao de tal uso. El Municipio de Humacao se reserva el derecho de verificar el uso de tal sustancia con el médico del empleado. El fabricar, el distribuir, el dispensar, el poseer o usar sustancias controladas en el lugar de trabajo está prohibido, de acuerdo al "Drug-Free Workplace Act". De acuerdo con la política pública del Municipio de Humacao, 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, entre otros marihuana, la cocaína, los narcóticos, las anfetaminas o los "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.

que instrumento.. Si las medidas de concentración de alcohol en el empleado son mayores de 0.02 pero menos de 0.04, al empleado se le permitirá llevar a cabo sus funciones sensitiva solo si a el/ella se le vuelve a hacer la prueba y su medida de concentración de alcohol es menos de 0.02. Si no se le vuelve a hacer la prueba al empleado, el/ella debe esperar un mínimo de ocho horas antes de llevar a cabo su función sensitiva.

² Un empleado que se determine que tenga una concentración de alcohol mayor a 0.02 pero menor de 0.04 no puede llevar a cabo sus funciones sensitivas hasta que su concentración de alcohol mida menos de 0.02 o hasta el comienzo del

IV. PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCION DE DROGAS Y ALCOHOL

Los empleados en puestos sensitivos estarán sujetos a pruebas de acuerdo con las reglamentaciones de la FTA. Las pruebas a empleados que no se desempeñan en puestos sensitivos, a aspirantes a puestos no sensitivos y pruebas a empleados de puestos sensitivos más allá de los requisitos de las reglamentaciones de la FTA, se llevarán a cabo de acuerdo con la autoridad separada del Municipio. Cualquier procedimiento de prueba utilizado por el Municipio será conforme a los requisitos federales y estatales aplicables.

Bajo la declaración de política pública del Municipio, el negarse a hacerse una prueba constituirá el equivalente de una prueba positiva de droga o una prueba de alcohol de 0.02 o mayor. Por lo tanto, una negativa del empleado a someterse a una prueba, o dar positivo en una prueba de alcohol o drogas, resultará en acción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo. Cualquier empleado que se niege a someterse a una prueba de alcohol o drogas requerida, no se le permitirá continuar con sus funciones sensitivas. Se entiende como negativa a someterse a una prueba incluye: 1) negativa total de someterse a prueba; 2) no proveer suficientes cantidades de saliva, aliento u orina para utilizarse como muestras para la prueba sin tener una certificación médica válida; 3) mantener una conducta que claramente obstruye el procedimiento de prueba; o 4) dejar el lugar de un accidente sin una razón válida, antes de que las pruebas sean administradas y sin notificar al Municipio de donde el empleado pueda ser localizado para ser sometido a pruebas.

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 destitución del servicio. El Municipio de Humacao cumplirá con todos los estándares requeridos de confidencialidad. El archivo de las pruebas y sus resultados serán divulgados sólo a aquellos autorizados a recibir ese tipo de información.

próximo período de trabajo del empleado a comenzar en un período mínimo de ocho horas luego de que se administre la prueba.

V. PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

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

1. Marihuana
2. Cocaína
3. Anfetaminos;
4. Narcóticos (ej., heroína, codeína); y
5. *Phencyclidine* (PCP).

Aunque usualmente las pruebas de drogas efectuadas por el Municipio de Humacao estarán limitadas a las cinco (5) sustancias mencionadas, el Municipio de Humacao 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 de Humacao se reserva el derecho, conforme a su política pública y bajo su propia autoridad, tal lo permitido en ley, a llevar a cabo pruebas de droga a los aspirantes o empleados a puestos no sensitivos, usando los mismos procedimientos que requiere la FTA para llevar a cabo las pruebas a los empleados de puestos sensitivos.

VI. PROGRAMA DE PRUEBA DE ALCOHOL

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

VII. 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 (*U.S. Department of Transportation* en adelante "DOT"). Usualmente, la administración de la prueba de alcohol se llevará a cabo concurrentemente con la muestra de orina. El Municipio de

Humacao se reserva el derecho de administrar las pruebas de alcohol aparte de las muestras de orina y administrar pruebas de alcohol o coleccionar muestras de orina en los predios del Municipio.

El lugar seleccionado para coleccionar 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 de las pruebas esté restringido durante la prueba, que personas no autorizadas no estén presentes y que no haya ningún tipo de acceso que no esté controlado por la entidad que conduzca la prueba. Además, el Municipio asegurará que el personal en el lugar de la prueba, provisto por la entidad que conduzca las pruebas, asegure la dignidad y la privacidad del donante y que dicho personal esté adiestrado para preparar el lugar de colección, obtener muestras, examinar que las muestras no sean falsificadas o adulteradas, observar la colección³ de muestras, dividir las muestras e identificarlas propiamente y preservar la cadena de custodia de las muestras. 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 se efectuarán 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") aprobado por la Administración Nacional de Seguridad en el Tránsito de Autopistas. Un técnico de pruebas (i.e., *screening test technician* o "STT") administrará las pruebas no evidenciarías (i.e., *non-evidential screening tests*) incluyendo las pruebas de saliva. Solo un técnico de pruebas de aliento (*Breath Alcohol Technician* o "BAT") administrará la prueba EBT⁴. Las pruebas de

³ La colección de muestras bajo la observación directa del personal del lugar que sea del mismo género solo 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 determinó que el último espécimen de orina provisto 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 conducta que claramente e inequívocamente indica un intento de substituir 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 Departamento de Transportación de los Estados Unidos que provee para una prueba de seguimiento en o después de regresar al servicio.

⁴ 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

alcohol serán administradas en un lugar que ofrezca privacidad, tanto visual como auditiva, al efectuarse la prueba al empleado de manera tal que prevenga que personas no autorizadas vean o escuchen los resultados de la pruebas. Si la prueba preliminar revela un nivel de concentración de alcohol en la sangre de menos 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 igual o mayor de 0.02, entonces, se hará una prueba de confirmación. Las pruebas de confirmación se llevarán 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 de las pruebas, el empleado permanecerá bajo la observación directa de un BAT, STT o cualquier otro representante del Municipio. Estos pasos se tomarán 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.

1. ROL DEL OFICIAL MEDICO REVISOR **(Medical Review Officer o "MRO")**

Todos los resultados de las pruebas de drogas serán primero revisados por un médico específicamente entrenado que se desempeña como MRO. El MRO le notificará directamente al Municipio si los resultados de una prueba de droga de un empleado son negativos. Si la prueba de droga es positiva, el MRO se comunicará con el empleado para discutir el resultado, para determinar si el resultado positivo es válido y para notificarle al empleado que él/ella tiene setenta y dos (72) horas para pedir una prueba de la muestra⁵ que fue dividida. El Municipio sólo será informado que un empleado ha dado positivo o negativo. Las drogas específicas envueltas pueden ser reveladas al Municipio por el MRO. Los niveles detectados no serán revelados por el MRO al Municipio.

pruebas de alcohol de la FTA, el oficial debe estar certificado por el gobierno estatal o local para usar el EBT particular que se usa para las pruebas.

⁵ Ver la sección titulada "Otra Prueba a Solicitud del Empleado" para una descripción detallada de los procedimientos de pruebas divididas.

2. ROL DEL PROFESIONAL EN SUSTANCIAS CONTROLADAS (i.e., *substance abuse professional* o "SAP")

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 más, será evaluado por un SAP. Si el regreso eventual de un empleado a su trabajo es permitido bajo esta política pública, el SAP puede recomendar un programa de tratamiento el cual el empleado deberá completar con éxito o continuar con el mismo para así poder regresar a su trabajo⁶. Este programa de tratamiento puede incluir un referido del empleado por un SAP al programa de asistencia al empleado (PAE) o a cualquier otro proveedor de tratamiento.

Los empleados en puestos sensitivos a los cuales se les permita regresar al trabajo luego de dar positivo a una prueba serán re-evaluados por el SAP para determinar si el empleado ha cumplido con las recomendaciones del SAP. Luego de la evaluación y de completar exitosamente una prueba de regreso al trabajo, el SAP recomendará al empleado el número y la frecuencia de las pruebas de seguimiento de alcohol y drogas a ser administradas luego de que el empleado regrese al trabajo. Las pruebas de seguimiento consistirán en por lo menos seis (6) pruebas en los primeros doce (12) meses luego de que el empleado regrese al trabajo. El SAP recomendará si el empleado debe someterse a ambas pruebas de alcohol y droga como parte de las pruebas de seguimiento⁷.

PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO ("PAE")

El Municipio tiene un compromiso de asistir a sus empleados, donde sea apropiado, a través del PAE. El PAE es administrado a través del **Municipio** estará disponible para empleados en puestos sensitivos para consejería inicial y servicios de referido.

⁶ De el Municipio adoptar la práctica de no permitir el reintegro de un empleado, entonces se puede eliminar la oración.

⁷ Del Municipio adoptar una política pública de cero tolerancia, entonces borrar párrafo entero.

ROL DEL CONTRATISTA ADMINISTRADOR

De acuerdo con las regulaciones del DOT, el Municipio participa 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 droga y alcohol. El Municipio ha contratado un contratista para realizar los servicios específicos como organizar los lugares de recolección de muestras y pruebas de laboratorio. El *contratista* proveerá el MRO, el SAP, el BAT, el Municipio proveerá el PAE quien asistirá en la prueba inicial y en la consejería de empleados que han dado positivo o que han rehusado tomar la prueba de droga y alcohol. El *contratista* también se asegurará que cada proveedor de servicio cumpla con los requisitos del DOT.

VIII. TIPOS DE PRUEBAS

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

1. Prueba de pre-empleo
2. Prueba de sospecha razonable
3. Prueba después del accidente
4. Prueba al azar
5. Prueba de regreso al empleo; y
6. Pruebas de seguimiento.

1. PRUEBA DE PRE-EMPLEO

Se informará por escrito a todo candidato para empleo y empleados incumbentes, buscando transferirse a posiciones sensitivas del requisito de la prueba mandatoria federal y tendrá que someterse a una prueba de droga de 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 negativa.

- **Consecuencias de un Resultado Positivo**

Una prueba positiva de pre-empleo será considerada como fundamento suficiente para descualificar al aspirante o empleado incumbente de empleo con el Municipio a una posición sensitiva. De acuerdo a la política pública del Municipio, un empleado incumbente cuya muestra de droga es positiva, será objeto de corroboración mediante una segunda prueba.

1. De también arrojar resultado positivo la prueba de corroboración, el funcionario o empleado podrá estar sujeto a las medidas o requisitos siguientes:

Si el funcionario o empleado se sometió voluntariamente a un programa de rehabilitación para combatir el uso de sustancias controladas, aprobado por el Alcalde, podrá concederse el uso de licencia regular de enfermedad, o sin sueldo si cualifica para ello, durante el tiempo que dure el tratamiento, siempre y cuando se cumpla con los requisitos siguientes:

- a. El Alcalde determine que la concesión de tal beneficio al funcionario o empleado redundará en bien del servicio público.
- b. El Alcalde apruebe el tratamiento a que se someterá el funcionario o empleado a fin de asegurarse que el mismo cumple con los propósitos del Programa que mediante este reglamento se establece y reciba información periódica sobre su desarrollo y cumplimiento.
- c. El funcionario o empleado se someta y cumpla con todos los requisitos del Programa de Rehabilitación o tratamiento.

El abandono o interrupción del mismo o cualquier violación a lo dispuesto en este Reglamento, conllevará la pérdida de cualquier concesión recibida y podrá decretarse en cesantía, en los casos apropiados o serán de aplicación las medidas disciplinarias, incluso destitución, establecidas en el Reglamento Interno sobre Normas de Personal, Jornada de Trabajo, Asistencia y Medidas Correctivas.

2. Las disposiciones contenidas en este Reglamento no constituyen limitación o impedimento alguno a la facultad del alcalde para mitigar o determinar, utilizando los procedimientos legales correspondientes, la conducta de funcionarios y empleados y que posean, usen, vendan, distribuyan o trafican ilegalmente sustancias controladas y la facultad de decretar la cesantía o la de separación del servicio, así como aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

El Alcalde notificará al empleado por escrito los resultados positivos de la prueba corroborada y procederá a notificarse la medida disciplinaria que se le va a imponer. En la

notificación se le advertirá del derecho a solicitar vista administrativa informal en cuanto a la sanción impuesta ante el Municipio dentro del término de (30) días a partir de la misma.

El empleado presentará la solicitud de vista por escrito directamente al Alcalde ó al Director de Recursos Humanos.

En el documento que, será confidencial, se hará constar lo siguiente:

- Nombre
- Número de seguro social
- Area u oficina donde trabaja
- Fecha en que se tomó la muestra
- Número de hoja de control o clave de identificación de la muestra
- Fundamentos para la solicitud de revisión.

El Municipio no le dará una posición sensitiva a un candidato 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.

2. PRUEBA DE SOSPECHA RAZONABLE

Se le requerirá a los empleados que realizan una función sensitiva, que se sometan a prueba 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 supervisor entrenado en detectar señales del uso de 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, contemporáneas y articulables de acuerdo a la apariencia, la conducta, el habla y los 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 período en que el

empleado debe llevar a cabo su función sensitiva. Además, una prueba de alcohol bajo sospecha razonable debe hacerse dentro de las próximas ocho (8) horas siguientes en que se determina de que existe tal sospecha razonable. Si no se hace la prueba, encausada por la sospecha razonable dentro de las dos (2) horas siguientes a 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, mediante apreciación de la conducta, el habla o los indicadores de actuación en cuanto al abuso de alcohol, puede realizar o continuar realizando funciones sensitivas hasta que la prueba de alcohol sea administrada evidenciando la concentración de alcohol en la sangre de no menos de 0.02 o por lo menos ocho (8) horas luego de determinar de que hay una sospecha razonable de abuso de 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 negativos, el empleado será restituido al trabajo y no se le dejará de pagar por el tiempo que pudo haber trabajado.

- **Consecuencias de una Prueba Positiva**

De acuerdo con la política pública del Municipio, si la prueba de sospecha razonable de droga o alcohol es positiva, el empleado será removido de su posición sensitiva y será sujeto a suspensión de empleo y sueldo, destitución, o cesantía.

3. PRUEBA LUEGO DE UN ACCIDENTE

Las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y el abuso del alcohol, se administrarán luego de ciertos accidentes de tránsito⁸. 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 sobreviviente operando un vehículo de transporte colectivo al momento del accidente debe ser sometido a prueba. Además, empleados con puestos sensitivos cuya actuación

⁸ Conforme a las regulaciones del 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 este 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 del incidente en

pudo haber contribuido al accidente deben ser sometidos a prueba. Esto incluye, por ejemplo, el personal de mantenimiento a despachadores y a controladores. 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.

- **Pruebas Luego de Accidentes No-Fatales**

Cada empleado operando un vehículo de transporte colectivo al momento del accidente debe someterse a prueba, 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 será 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:

1. tratar las heridas primero;
2. cooperar con las autoridades presentes (e.g., 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 las pruebas luego de un accidente, las mismas se harán tan pronto sea posible después del accidente. Las pruebas de drogas serán realizadas dentro de los treinta y dos (32) horas y las pruebas de alcohol dentro de las ocho (8) horas después del accidente. Un empleado sujeto a una prueba luego de un accidente, deberá abstenerse de consumir alcohol durante las 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 siguientes al accidente, el Municipio preparará y mantendrá en archivo un récord indicando la razón por la cual la prueba no fue suministradas en el tiempo reglamentario. Si la prueba de alcohol no es administrada dentro de las ocho (8) horas después del accidente, el Municipio cesará los esfuerzos de administrar la prueba y mantendrá los mismos documentos.

su forma usual durante el día luego de reparaciones simples); o (4) el vehículo de transporte colectivo envuelto es un carro de

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 disponibles por un período de treinta y dos (32) horas para una prueba. Esto significa que el empleado deberá asegurarse que el Municipio sabe su localización por un período mínimo de treinta y dos (32) horas después del accidente o hasta que las pruebas después del accidente se hayan completado. Un empleado que no este disponible para prueba será considerado que rehusa 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 positiva, el empleado será removido de su posición sensitiva y será sujeto a destitución o cesantía.

4. PRUEBAS AL AZAR

Las pruebas al azar se harán a todos los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas en una proporción establecida por la ley federal. 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 seleccionado y de habersele hecho la prueba. Por lo tanto, un empleado puede ser seleccionado para una prueba al azar más de una vez durante el año.

Los empleados se seleccionarán anónimamente usando un número de identificación que no tenga ningún tipo de correlación con los nombres verdaderos de los empleados. El empleado debe reportarse inmediatamente al lugar de prueba después de haber recibido notificación de su selección del grupo al azar. Es la responsabilidad del **Municipio** a través de su proveedor de servicios, el mantener

rieles, trolley, o barco y es removido del servicio dejando de generar ingresos.

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.

El empleado con un 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 estará sujeto a suspensión de empleo y sueldo, destitución o cesantía.

5. PRUEBA DE REGRESO AL TRABAJO

Un empleado que reciba un resultado verificado de prueba de drogas que sea positivo, un resultado de prueba de alcohol de 0.04 o más, o que se niegue someterse a cualquier prueba, no podrá regresar al trabajo hasta que el empleado sea: 1) evaluado por un SAP que determine que el empleado ha seguido el programa de tratamiento prescrito por el SAP y 2) pase una prueba de regreso al trabajo. Una prueba de regreso al trabajo se llevará a cabo sólo después que el SAP indique que el empleado ha completado o está siguiendo con el programa de tratamiento prescrito. En la evaluación de regreso al trabajo, el SAP también determinará la frecuencia y duración de las pruebas de seguimiento después que el empleado regrese a sus labores. El SAP puede recomendar que el empleado esté sujeto a prueba de regreso al trabajo ya sea para drogas o para alcohol aún si el empleado sólo resultó positivo para una de las pruebas. Para pasar la prueba de regreso al trabajo, el resultado debe ser uno negativo y verificado para una prueba de droga y/o un resultado de prueba de alcohol de menos de 0.02.

- **Consecuencias de una Prueba con Resultado Positivo**

Cualquier prueba de regreso al trabajo que sea positiva o una prueba de alcohol con un resultado de 0.02 o más será motivo para destitución.

6. PRUEBAS DE SEGUIMIENTO

Los empleados a quienes se les permita regresar a sus labores, están sujetos a pruebas de seguimiento no anunciadas. El SAP determinará la frecuencia y duración de las pruebas de seguimiento. Se llevarán a cabo un mínimo de seis (6) pruebas de seguimiento durante los primeros doce (12) meses después que el empleado regrese a sus labores. El período de prueba de seguimiento no debe exceder de sesenta (60) meses desde que el empleado regresó a sus labores. Las pruebas de seguimiento son separadas de y adicionales al programa de pruebas regulares al azar. De acuerdo con esto, los empleados sujetos a una prueba de seguimiento permanecerán en el grupo estándar de selección al azar y se les hará la prueba cuando sus nombres sean llamados en las pruebas de azar, aún si esto significa que se sometán a prueba dos (2) veces el mismo día, la misma semana o el mismo mes.

El SAP puede recomendar que el empleado esté sujeto a pruebas de seguimiento de ambos, drogas o alcohol, aún si el empleado sólo haya dado positivo en una de ellas. Por lo tanto, un empleado que esté sujeto a una prueba de seguimiento se le puede requerir que tome una o más pruebas de seguimiento de alcohol, con un resultado de menos de 0.04. Si el empleado está sujeto a pruebas de seguimiento de alcohol, se le puede requerir que tome una o más de las pruebas de seguimiento de drogas. Pruebas de seguimiento de alcohol se llevarán a cabo justamente antes, después o durante el período en que el empleado lleve a cabo su función sensitiva.

- **Consecuencias de un Resultado de Prueba Positiva**

Cualquier resultado de prueba positiva de un empleado sujeto a pruebas de seguimiento (incluyendo el resultado positivo de un transferido de trabajo sensitivo, al azar, sospecha razonable, luego del accidente o cualquier otra prueba) será motivo para prueba de corroboración para determinar si procede una suspensión de empleo y sueldo, destitución o cesantía.

IX. CONSECUENCIAS DE CONDUCTA RELACIONADA CON ALCOHOL Y DROGAS

- **Sustancias Controladas**

Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas o que se rehuse a someterse a una prueba de drogas, debe ser removido inmediatamente de su función sensitiva. Conforme a la política pública del Municipio, una prueba de droga positiva y verificada ocasionará que el empleado esté sujeto a destitución o cesantía. Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas o que rehuse someterse a una prueba de drogas no podrá llevar a cabo una función sensitiva hasta que sea evaluado por un SAP, haya completado todo el tratamiento recomendado y tome 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 se rehuse someter a la prueba de drogas.

- **Alcohol**

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

Un empleado que tenga una concentración de alcohol de 0.02 o más 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 de menos 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 rehuse someterse a la prueba de alcohol.

X. OTRA PRUEBA A SOLICITUD DEL EMPLEADO

Las regulaciones del DOT proveen para un procedimiento de muestras divididas el cual requiere una porción de cada especimen de orina a ser retenido en un envase separado, sellado y debidamente identificado. 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 utilizado por el Municipio y que esté

aprobado por el Departamento de Salud y de Servicios Humanos de los Estados Unidos. Las regulaciones del DOT requieren que un empleado solicite dicha prueba dentro de setenta y dos (72) horas luego de conocer el resultado positivo verificado de la prueba administrada.⁹

Todos los costos asociados con la prueba de la muestra dividida será costeados por el empleado y en el caso que ésta resultara negativa será reinstalado sin pérdida de rango, ni de sueldo.

XI. NOTIFICACION 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.

XII. PERSONA A CONTACTAR

Las reglamentaciones de la FTA requieren que se designe una persona para contestar las preguntas acerca de la política pública. Para propósitos de esta declaración de política pública, la persona designada será la Directora o director de la Oficina Recursos Humanos, Apartado 178, Humacao, PR 00792, teléfono 852-3066 extensiones 2270, 2271.. Las copias de las reglamentaciones relacionadas están también disponibles en esta dirección.

XIII. EFECTOS DEL ALCOHOL

Las reglamentaciones del FTA requieren que la política pública de drogas y alcohol sea por escrito e incluya una discusión de los efectos del abuso del alcohol. Esa información está 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 la FTA.

XIV. EDUCACION Y ENTRENAMIENTO

1. Entrenamiento para Empleados

⁹ En el caso que un empleado falle en solicitar la prueba a tiempo, el empleado debe presentar información al MRO documentando el que una enfermedad seria, una lesión o incapacidad le impidió notificar al MRO, así también debe informar falta de notificación del resultado de la prueba positiva verificada o cualquier otra circunstancia inevitablemente fue que evitó que el empleado no pudiese comunicarse a tiempo con el MRO. Si el MRO concluye que existe una explicación legítima para que el empleado haya fallado en notificar al MRO dentro de las setenta y dos (72) horas, el MRO deberá iniciar inmediatamente la prueba del espécimen que fue dividido.

1. Entrenamiento para Empleados

El Municipio hará disponible y distribuirá a los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas materiales educacionales explicando los requisitos de la Reglamentación para Pruebas de Drogas y Alcohol de la 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 le 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.

2. Adiestramiento para supervisores

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

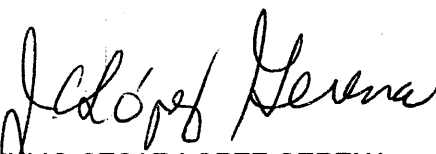
Aprobado hoy, el 5 de agosto de 1999 por la Asamblea Municipal de Humacao, Puerto Rico.


HON. OSCAR REINOSA MONTAÑEZ
PRESIDENTE


LUIS DIAZ LOPEZ
SECRETARIO

Este Reglamento empezará a regir el 16 de agosto de 1999 y se mantendrá vigente hasta tanto sea enmendado o derogado.

Aprobado hoy 16 de agosto de 1999, en Humacao, Puerto Rico.


HON. JULIO CESAR LOPEZ GERENA
ALCALDE
MUNICIPIO DE HUMACAO