



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN LORENZO
LEGISLATURA MUNICIPAL



ORDENANZA NUMERO 14-R

SERIE 2018-2019

DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO AUTONOMO DE SAN LORENZO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, PARA DEROGAR LA ORDENANZA NUMERO 15-DRG-R SERIE 2011-2012 LA CUAL ADOPTA EL REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS PARA LA ADMINISTRACION Y CONTROL DE LAS PRUEBAS PARA LA DETECCION DEL USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ALCOHOL DEL MUNICIPIO DE SAN LORENZO

POR CUANTO La Legislatura Municipal de San Lorenzo ha tenido la responsabilidad de aprobar varias ordenanzas que han adoptado el **Reglamento de Procedimientos para la Administración y Control de las Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y Alcohol**, para cumplir con todas las leyes estatales como federales.

POR CUANTO La Oficina de Recursos Humanos cumpliendo con la responsabilidad, de la revisión de los reglamentos que rigen distintos procedimientos para que los mismos estén sujetos a las nuevas leyes que han sido aprobadas.

POR TANTO **ORDÉNESE POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN LORENZO, PUERTO RICO:**

SECCIÓN 1ra **DEROGAR**, la **Ordenanza Núm. 15-DRG-R Serie 2011-2012** y el Reglamento adoptado por esta.

SECCIÓN 2da **ADOPTAR**, el **Reglamento de Procedimientos para la Administración y Control de las Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y Alcohol**, que regirá en el Municipio Autónomo de San Lorenzo, el cual se hace parte de esta ordenanza como, **ANEJO 1**.

SECCIÓN 3ra Esta ordenanza comenzará a regir inmediatamente sea firmada en todas sus partes.

SECCIÓN 4ta Copia de esta ordenanza se enviará a las Oficinas Municipales del Alcalde, Administración, Auditoría Interna y Recursos Humanos y estas a su vez a las Agencias Estatales que correspondan.

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO AUTONOMO DE SAN LORENZO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, HOY 12 DE FEBRERO DE 2019.


Hon. Víctor M. Bonilla Sánchez
Presidente Legislatura Municipal


Sra. Enid Z. Bezares Torres
Secretaría Legislatura Municipal

APROBADA Y FIRMADA POR EL HON. JOSE R. ROMAN ABREU, ALCALDE DEL MUNICIPIO AUTONOMO DE SAN LORENZO, PUERTO RICO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, HOY 13 DE FEBRERO DE 2019.


HON. JOSÉ R. ROMÁN ABREU
ALCALDE



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Municipio Autónomo de San Lorenzo
Legislatura Municipal

CERTIFICACIÓN

Yo, *Enid Z. Bezares Torres*, Secretaria de la Legislatura Municipal del Municipio Autónomo de San Lorenzo, Puerto Rico por la presente **CERTIFICO**:

Que la que antecede es la *Ordenanza Núm. 14-R Serie 2018-2019 del 12 de febrero de 2019*, según aprobada por la *Legislatura Municipal del Municipio Autónomo de San Lorenzo, Puerto Rico*, reunida en su *SESIÓN ORDINARIA* con el voto en la afirmativa de los (as) siguientes Legisladores (as) Municipales. La misma fue firmada por el Hon. José R. Román Abreu, Alcalde del Municipio Autónomo de San Lorenzo el 13 de febrero de 2019.

A favor: (11)

Hon. Anid Del Valle Capeles
Hon. Bárbara L. Santiago Muñoz
Hon. Carlos M. Rosado Dávila
Hon. Erick J. Vázquez González
Hon. Ivelis Sánchez Fernández
Hon. Jaime Alverio Ramos
Hon. Judith Delgado Colón
Hon. Margarita R. Alvarado Iglesias
Hon. Nuria M. Gómez Machín
Hon. Víctor M. Bonilla Sánchez
Hon. Yobán Figueroa Santa

Excusados: (05)

Hon. Carmen García Cuevas
Hon. David Claudio De Jesús
Hon. José Hill Román Abreu
Hon. María del C. Figueroa Carballo
Hon. Nancy Velázquez Arroyo

En Contra: (0)

Ausentes: (0)

Abstenidos(as) o Inhibidos(as): (0)

No emitió voto: (0)

Y para que conste, expido la presente **CERTIFICACIÓN**, en el Municipio Autónomo de San Lorenzo, Puerto Rico, hoy 14 de febrero de 2019.


Sra. Enid Z. Bezares Torres
Secretaria Legislatura Municipal





MUNICIPIO AUTÓNOMO de SAN LORENZO
Oficina de Administración Municipal
PO Box 1289 San Lorenzo, PR. 00754
(787) 736-3511 ext. 202

6 de febrero de 2019

Hon. Víctor M. Bonilla Sánchez
Presidente
Legislatura Municipal
Municipio de San Lorenzo

2019 FEB -8 AM 8:22

LEGISLATURA MUNICIPAL

Estimado presidente Bonilla:

Reciba un saludo cordial de todos los que laboramos para la Administración Municipal de San Lorenzo y el mío propio.

Solicito, se enmiende el Reglamento de Procedimientos para la Administración y Control de las Pruebas para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y Alcohol. Este reglamento fue revisado en diciembre del 2018 por la Oficina de Recursos Humanos y atemperado a las nuevas leyes federales.

Agradeceré la atención que pueda brindar a este asunto, de requerir información adicional puede comunicarse con esta servidora.

Cordialmente,

Yara R. Torres Vázquez
Directora de Recursos Humanos

Adjunto: Reglamento

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN LORENZO
SAN LORENZO, PUERTO RICO**

**REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO PARA LA
ADMINISTRACION Y CONTROL DE LAS PRUEBAS
PARA LA DETECCION DEL USO DE SUSTANCIAS
CONTROLADAS Y ALCOHOL**

**HON. JOSÉ R. ROMÁN ABREU
ALCALDE**

**ANEJO 1
REV. 2018**

POLÍTICA DE USO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL

I. INTRODUCCIÓN

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 Autónomo de San Lorenzo tiene un compromiso sólido de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y de alcohol; por tal motivo, ha adoptado esta declaración de política pública para proveer directrices a los supervisores y empleados de cómo 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 Autónomo de San Lorenzo 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 Operations"* y el 49 CFR parte 40, *"Procedures for Transportation Workplace Drug and Alcohol Testing Programs"*). El Municipio Autónomo de San Lorenzo 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 San Lorenzo ha adoptado las siguientes prácticas:

- Un programa de educación y entrenamiento 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.
 - Procedimientos administrativos para mantener registros, informes, publicación de información y certificación de cumplimiento con las normas aplicables.
-

II. CATEGORÍAS 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, según el "*Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991*" y sus reglamentos aplicables (49 CFR Parte 655).

La FTA define el término "sensitivo" como aplicable 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 de vehículo; 4) mantenimiento de los vehículos que generen ingresos o del equipo utilizado en la generación de ingresos¹; y 5) portadores de armas de fuego para propósitos de seguridad. El Municipio de San Lorenzo ha determinado que las siguientes posiciones cumplen con la definición de la FTA; (esta lista puede ser enmendada en cualquier momento)

- Todos los chóferes de guaguas de transportación colectiva (trolley, mini-bus, etc.)
- Todo el personal de mantenimiento (ver nota al calce número uno)
- 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
- Chóferes de vehículos adquiridos con fondos de la Sección 5310 de FTA.

¹ Participantes del Programa 5311 (i.e., municipios rurales) no tienen que efectuar pruebas a dicho personal de mantenimiento ya que son opcionales. Los municipios rurales deberán decidir si las van a requerir o no.

III. CONDUCTA PROHIBIDA

- **Alcohol**

Una prueba de alcohol bajo la categoría al azar o de sospecha razonable puede llevarse a cabo justamente antes, durante o justamente después del periodo de trabajo. 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 primero². 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 alcohol metilado o isopropílico. Actualmente, las regulaciones de FTA prohíben a un empleado a reportarse a sus funciones a permanecer en la función que requiere el cumplimiento de labores sensitivas mientras tengan una concentración de alcohol de 0.04 o más³ a reportarse o permanecer en la función que requiere el cumplimiento de labores sensitivas.

- **Sustancias Controladas**

Empleados que lleven a cabo funciones en puestos sensitivos tienen estrictamente prohibido el uso o ingestión de drogas y puede estar sujeto a una prueba en cualquier momento. Se exceptúa 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

² A un empleado en horas laborables se le permitirá reconocer, al momento en que el/ella sea llamado/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 e el nivel de concentración de alcohol es de menos de 0.02. 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 sensitivas 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.

³ Un empleado que se determine que tenga una concentración de alcohol mayor a 0.2 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 próximo periodo de trabajo del empleado a comenzar en un período mínimo de ocho horas luego de que se administre la prueba.

sustancia prescrita por un médico, debe 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*". De acuerdo con la política pública del Municipio, 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, narcóticos, 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

Empleados en puestos sensitivos estarán sujetos 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 la FTA, se llevarán a cabo de acuerdo a la autoridad separada del Municipio Autónomo de San Lorenzo. Cualquier procedimiento de prueba utilizado por el Municipio Autónomo de San Lorenzo será conforme a los requisitos federales y estatales aplicables.

Bajo la declaración de política pública del Municipio Autónomo de San Lorenzo, el negarse a hacerse una prueba constituirá el equivalente de una prueba positiva de droga o una

prueba de alcohol de 0.04 o mayor. Por lo tanto, una negativa del empleado a someterse a una prueba o dar positivo en una prueba de alcohol y/o drogas resultará en acción disciplinaria conforme a lo establecido en el Reglamento de Normas de Conducta, Medidas Correctivas y Sanciones Disciplinarias. Cualquier empleado que se niega a someterse a una prueba de alcohol o drogas requerida, no se le permitirá continuar con sus funciones sensitivas. La 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 explicación médica válida; 3) mantener una conducta que claramente obstruye el procedimiento de prueba; 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; o 5) no llegar al centro de prueba o no llegar en un tiempo razonable.

Negarse a someterse a una prueba incluye:

- Negarse totalmente a someterse a una 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 someterse a un examen médico para verificar si hay razón médica por la cual no podía producir un volumen de orina suficiente;
- No permitir que se observe la recopilación de la muestra bajo la circunstancias mencionadas en la sección 40.67 (1) y sección 40.69(g) de la Parte 40 antes mencionada;
- No someterse a una segunda prueba cuando sea requerido por el laboratorio o el patrono;
- Adulterar o intentar adulterar la muestra de orina o mantener una conducta que obstruya el procedimiento de prueba de drogas. Si el Oficial Medico Revisor, ("Medical Review Officer", MRO por sus inglés) verifica una prueba como adulterada o sustituida, será determinada como una prueba rechazada;
- Bajo una colección de observación directa, no permitir la observación o monitoreo de la producción 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 dónde 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; y
- 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 aplicación de medidas disciplinarias conforme a lo establecido en el Reglamento de Normas de Conducta, Medidas Correctivas y Sanciones Disciplinarias.

Se requiere que todo empleado que arroje un resultado negativo -diluido- a pruebas de drogas repita dichas pruebas tan pronto el MRO así lo ordene y coordine la misma con el funcionario designado para este Programa.

El Municipio 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.

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. La información relacionado con pruebas positivas u otra información sobre el programa de pruebas de drogas y alcohol será divulgada a las siguientes personas; 1) al propio funcionario o empleado que ha sido sometido a la prueba; 2) a cualquier persona designada por el funcionario o empleado por escrito para recibir dicha información; 3) a funcionarios o empleados designados por el Municipio para ese propósito, tales como el Director de Recursos Humanos y el

Funcionario Enlace; 4) a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de drogas y alcohol, cuando el funcionario o empleado usuario preste su consentimiento para participar del Programa mediante un formulario; y 5) al MRO.

V. PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

Las pruebas de droga a empleados en puestos sensitivos autorizadas por las reglamentaciones de la FTA (Panel 5, Samhsa Certified) están limitadas a las siguientes sustancias:

Sustancia Controlada	Nivel de Prueba Inicial	Nivel de Prueba Confirmada
Marihuana	50 ng/mL	15 ng/mL
Cocaína	150 ng/mL	100 ng/mL
Opiáceos	2000 ng/mL	2000 ng/mL
6am-Acetylmorfina	10 ng/mL	10 ng/mL
Fenciclidina-(PCP)	25 ng/mL	25 ng/mL
Anfetaminas Extendidas: Anfetaminas Metanfetaminas MDMA (Ecstasy) MDA MDEA	500 ng/mL	250 ng/mL

Aunque usualmente las pruebas de drogas efectuadas por el Municipio Autónomo de San Lorenzo estarán limitadas a las cinco (5) sustancias mencionadas, el Municipio Autónomo de San Lorenzo se reserva el derecho, conforme a su declaración de política pública y a su propia autoridad, a requerirle a los empleados que provean espécimen separados para pruebas de otras sustancias controladas, según lo permita la ley. El Municipio Autónomo de San Lorenzo 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 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 Autónomo de San Lorenzo 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. PROCEDIMIENTOS DE PRUEBAS

El Municipio Autónomo de San Lorenzo 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 será llevada a cabo concurrentemente con la muestra de orina. El Municipio Autónomo de San Lorenzo 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 coleccionar las muestra 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 controlada 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 entrenado para preparar el lugar de colección, obtener muestras, examinar que las muestras no sean falsificadas o adulteradas, observar la colección⁴ de

⁴ 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 de cuerpo

muestras, dividir las muestras y marcarlas propiamente y preservar la cadena de custodia de las muestras. Se utilizará el formulario oficial ("USDOT Chain of Custody & Control Form). 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 evidenciaria (i.e., "non-evidential screening device") y/o un método de prueba evidenciario (i.e., "evidential breath testing device" o "EBT") aprobado por el "National Highway Traffic Safety Administration". Un técnico de pruebas (i.e., "screening test technician" o "STT") administrará las pruebas no evidenciaria (i.e., "non-evidential screening tests") incluyendo pruebas de saliva. Sólo un técnico de pruebas de aliento ("Breath Alcohol Technician" o "BAT") administrará la prueba EBT⁵. Las pruebas de alcohol serán administradas en un lugar que ofrezca privacidad, tanto visual como auditiva, al empleado de manera tal 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 de 0.02 o mayor, entonces, se deberá, hacer una prueba de confirmación. La prueba 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, el empleado permanecerá bajo la observación directa de un BAT, STT o cualquier otro representante 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.

(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 proveído 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; 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.

⁵ 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 la FTA, el oficial debe estar certificado por el gobierno estatal o local para usar el EBT particular que se usa para las pruebas.

1. ROL DEL OFICIAL MÉDICO REVISOR (*Medical Review Officer* ó "MRC")

Todos los resultados de las pruebas de drogas serán primero revisados por un médicoes pecíficamente adiestrado que se desempeña como Médico Revisor Oficial (MRO). El MRO es doctor en medicina debidamente cualificado como Médico Revisor Oficial, adiestrado en el uso de sustancias controladas y/o alcohol y en la interpretación y evaluación de los resultados positivos, tomando en cuenta el historial médico de la persona y cualquier otra información pertinente desde el punto de vista médico. El MRO se recualificará cada cinco (5) años. 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 que se analice la prueba de la muestra que fue dividida. El Municipio solo 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.

Almacenaje a largo plazo (-20° o menos): El espécimen positivo de orina estará disponible para otra prueba durante el período de un proceso administrativo o de una vista disciplinaria. Los laboratorios mantendrán en un sitio seguro por un período mínimo de un año todos los especímenes confirmados positivos en sus botellas originales con su etiqueta debidamente marcada.

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, serán evaluados 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

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

referido del empleado por un SAP al programa de asistencia al empleado ("PAE") o cualquier otro proveedor de tratamiento.

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 frecuencia de las pruebas de seguimiento de alcohol y drogas a ser administradas 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 AYUDA AL EMPLEADO ("PAE")

El Municipio Autónomo de San Lorenzo tiene un compromiso de asistir a sus empleados, hasta donde sea apropiado, a través del PAE. El PAE es administrado a través de un suplidor de servicios y está disponible a empleados en puestos sensitivos para consejería inicial y servicios de referido.

3. ROL DEL CONTRATISTA ADMINISTRADOR⁸

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 droga y alcohol. El Municipio ha contratado un contratista para realizar los servicios específicos como organizar los lugares de colección de muestras y pruebas de laboratorio. El Laboratorio "*FirstLab*" proveerá el **MRO, SAP, BAT**, el Municipio Autónomo de San Lorenzo proveerá el Programa de Ayuda al Empleado, para asistir en la prueba inicial y consejería de empleados que han dado positivo o que han rehusado tomar la prueba de droga y alcohol. El Municipio también se asegurará que cada proveedor de servicio cumpla con los requisitos del USDOT.

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

⁸ Aplica solamente de ser un contratista el que provea los servicios. De escoger un suplidor o ser el mismo Municipio, entonces adaptar el párrafo acorde.

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
6. Pruebas de seguimiento.

1. PRUEBA PRE-EMPLEO

Todo candidato para empleo y empleados incumbentes buscando transferirse a posiciones sensitivas serán informados por escrito del requerimiento de la prueba federal mandatoria 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 negativo. Si la prueba sale cancelada, el empleado (o aspirante a la plaza) tiene que re-tomarla y pasarla antes de ser reclutado para la plaza.

- **Consecuencias de un Resultado Positivo**

Una prueba positiva pre-empleo será considerada como fundamento suficiente para descalificar 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 acción disciplinaria conforme a lo establecido en el Reglamento de Normas de Conducta, Mediadas Correctivas y Sanciones Disciplinarias.

El Municipio no le dará a un candidato o un empleado incumbente, que ha rehusado tomar o ha fallado una prueba de droga pre-empleo, una posición sensitiva. Si tal candidato o empleado, solicita luego para una posición sensitiva, el Municipio administrará otra prueba 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

Empleados que realizan una función sensitiva le será requerido 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 empleo 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, 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 período 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 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 record 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 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.

- **Consecuencia 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 la primera vez y destitución la segunda vez.

3. PRUEBA LUEGO DE UN ACCIDENTE

Pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y abuso del alcohol, serán administradas luego de ciertos accidentes de tránsito⁹. 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 pudo haber contribuido al accidente deben ser sometidos a prueba. Esto incluye, por ejemplo, personal de mantenimiento, despachadores y 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**

⁹ 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 n vehículo esté 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 su forma usual durante el día luego de reparaciones simples); o 4) el vehículo de transporte colectivo envuelto es un carro de rieles, trolley, o barco y es removido del servicios general ingresos.

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 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
5. acumular documentación del accidente prontamente.

Cuando se realizan pruebas luego de un accidente, las mismas se harán tan pronto sea posible después del accidente. Pruebas de drogas serán realizadas dentro de treinta y dos (32) horas y pruebas de alcohol dentro de ocho (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 deberá

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 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.

- **Consecuencia 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 estará sujeto a acciones disciplinarias conforme a lo establecido en el Reglamento de Normas de Conducta, Medidas Correctivas y Sanciones Disciplinarias, previo a formulación de cargos.

4. PRUEBAS AL AZAR

Las pruebas al azar se harán a través de un método científicamente válido, por ejemplo, utilizando una tabla de azar o un generador de números computarizados. Estas prueba se harán anualmente al 50% (pruebas 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 aún después de haber sido seleccionado y de habersele hecho la prueba. Por lo tanto, un empleado puede ser selecto para una prueba al azar más de una vez durante el año.

Los empleados serán seleccionados 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 el 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.

El empleado con puesto sensitivo estará sujeto a una prueba al azar de alcohol solo 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 removido de su posición sensitiva y estará sujeto a acciones disciplinarias conforme a lo establecido en el Reglamento de Normas de Conducta, Medidas Correctivas y Sanciones Disciplinarias, previo a formulación de cargos.

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 solo 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 solo 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 resultado de 0.02 o más será removido de su posición sensitiva y estará sujeto a acciones disciplinarias conforme a lo establecido en el Reglamento de Normas de Conducta, Medidas Correctivas y Sanciones Disciplinarias, previo a formulación de cargos.

6. PRUEBAS DE SEGUIMIENTO

Empleados a los que 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 no debe exceder de sesenta (60) meses desde que el empleado regresó a sus labores. Las pruebas de seguimiento son separadas de 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 probado positivo en una de ellas. Por lo tanto, un empleado que esté sujeto a una prueba de seguimiento le puede ser requerido 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 al empleado que tome una o más de las pruebas de seguimiento de drogas con un resultado negativo verificado. Pruebas de seguimiento de alcohol se llevarán a cabo justamente antes, después o durante el período 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 removido de su posición sensitiva y estará sujeto a acciones disciplinarias conforme a lo establecido en el Reglamento de Normas de Conducta, Medidas Correctivas y Sanciones Disciplinarias, previo a formulación de cargos.

IX. CONSECUENCIAS DE CONDUCTA RELACIONADA CON ALCOHOL Y DROGAS

- **Sustancias Controladas**

Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas o que se rehúse 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 suspensión de empleo y sueldo la primera vez y destitución la segunda vez. Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas o que rehúse 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 rehúse 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 0.04 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 rehúse someterse a la prueba de alcohol.

X. PRUEBA A SOLICITUD 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 saber de la prueba positiva verificada.¹⁰

Todos los costos asociados con la prueba de la muestra dividida serán costeados por el funcionario o empleado.

XI. 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"*

¹⁰ En el caso que un empleado falle en solicitar la prueba a tiempo, el empleado debe presentar información al MRO documentando que una enfermedad seria, una lesión, incapacidad para contactar al MRO, falta de notificación del resultado de la 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 del espécimen que fue dividido.

in Mass Transit”, emitido por la oficina de Seguridad y Protección de la FTA¹¹ y está enjaidado en este documento.

XII. NOTIFICACION DE CONVICCIONES

Conforme a los requisitos del “*Drug-Free Workplace Act*”, los empleados deben notificar al Municipio, por conducto de su Alcalde, de cualquier convicci3n de la ley incurrida en el lugar de trabajo dentro de un t3rmino de cinco (5) d3as siguientes a la fecha de cualquier convicci3n.

XIII. PERSONA A CONTACTAR

Las reglamentaciones de FTA requieren que una persona del Municipio sea identificada para contestar preguntas acerca de la pol3tica p3blica. Para prop3sitos de esta declaraci3n de pol3tica p3blica, la persona a contactarse ser3 el Director de Recursos Humanos, quien tendr3 disponible copia de la reglamentaci3n relevante y de este reglamento.

XIV. EDUCACI3N Y ADIESTRAMIENTO

El Municipio har3 disponible y distribuir3 a los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas materiales educacionales explicando los requisitos de la Reglamentaci3n para Pruebas de Drogas y Alcohol de la FTA y su pol3tica y procedimientos. Empleados y supervisores que lleven a cabo funciones sensitivas se les proveer3 por lo menos sesenta (60) minutos de entrenamiento en los efectos e indicadores del uso de drogas. Se le requerir3 a los empleados que firmen un formulario indicando que han recibido una copia de la pol3tica p3blica y procedimientos. Este formulario se mantendr3 en archivo.

- **Adiestramiento para supervisores**

Los supervisores responsables de determinar cuando se administre una prueba sospechosa razonable, recibir3n 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.

¹¹ Documentaci3n a ser provista por el Municipio o proveedor de servicios.

XV. DISPOSICIONES FINALES

- Enmiendas al Reglamento

Este Reglamento podrá ser enmendado en virtud de las enmiendas que se realicen a la Ley, normas y reglamentos aplicables a los municipios; a esos fines tales enmiendas deberán ser aprobadas por la Legislatura Municipal.

- Separabilidad

Si cualquier artículo, sección, inciso, cláusula, parte o párrafo de este reglamento fuere declarado inconstitucional o nulo por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará el resto del mismo.

- Divulgación

Copia de este reglamento se entregará a todos los empleados que tengan funciones en puestos sensitivos y se le informará sobre su contenido. La evidencia de entrega de este reglamento, se mantendrá en el expediente de personal.

- Vigencia

Este reglamento constituye un Reglamento interno del Municipio. Por tanto, entrará en vigor tan pronto sea aprobado tanto por el Alcalde y por la Legislatura Municipal y tendrá carácter prospectivo.

Aprobado en San Lorenzo, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2019.

Hon. José R. Román Abreu
Alcalde

ANEJOS

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 en reuniones sociales. Cuando es consumida, primordialmente, por los efectos físicos y cambios en nuestro estado emocional que esta 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
- Reacciones lentas
- 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 físicamente 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
- Pancreatitis
- Abortos espontáneos y mortalidad 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 a 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 de 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 relacionadas 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 accidente 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 en 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 este legalmente intoxicada esta seis veces más propenso de tener un accidente que una persona sobria

METODOS DE INTERVENCION

El Municipio utilizará diferentes métodos para intervenir con un empleado cuando se nota que tiene un problema del mal uso de 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 escritas sobre el uso del alcohol
- Referir al empleado a un profesional en la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA)

LISTA DE LOS RECORDS A SER MANTENIDO EN EL PROGRAMA DE PRUEBAS DE DROGAS Y ALCOHOL

Récords a ser mantenido por un (1) año:

- Pruebas de alcohol menor de 0.02
- Resultados de las pruebas negativas

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

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

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

- Pruebas de alcohol con una lectura de 0.02 o más
- Resultados 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