

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE LA CIUDAD CAPITAL
SAN JUAN BAUTISTA**

**P. DE O. NÚM. 4
SERIE 2015-2016**

DE ADMINISTRACIÓN

Presentado por las señoras Yvette Del Valle Soto, Claribel Martínez Marmolejos, Aixa Morell Perelló, Antonia Pons Figueroa, Yolanda Zayas Santana y los señores Carlos Ávila Pacheco, Carlos R. Díaz Vélez, Javier Gutiérrez Aymat, Pedro Maldonado Meléndez, Iván O. Puig Oliver, Marco A. Rigau Jiménez, Aníbal Rodríguez Santos, José E. Rosario Cruz y Jimmy Zorrilla Mercado.

Referido a la(s) Comisión(es) de: Gobierno, Ética y Asuntos Internos

Fecha de Presentación: 14 de julio de 2015

ORDENANZA

PARA ENMENDAR LA REGLAMENTACIÓN APLICABLE A LOS EMPLEADOS DE TRANSPORTE COLECTIVO QUE REALIZAN FUNCIONES SUBSIDIADAS CON FONDOS PROVENIENTES DEL "FEDERAL TRANSIT ADMINISTRATION", A FIN DE ATEMPERAR SUS DISPOSICIONES A LOS NUEVOS REQUISITOS EN LA ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ALCOHOL; Y PARA OTROS FINES.

- 1 **POR CUANTO:** El Municipio de San Juan recibe fondos federales de la Administración
- 2 Federal de Transporte Colectivo (en adelante, Federal Transit Administration o
- 3 F.T.A., por sus siglas en inglés) para cubrir los costos de servicios y mantenimiento
- 4 de vehículos de transporte colectivo.

1 **POR CUANTO:** Los puestos y funciones asociados a la prestación de servicios y
2 mantenimiento de vehículos de transporte colectivo se consideran sensitivos bajo la
3 reglamentación de la F.T.A, por lo cual se requiere que quienes realizan las funciones
4 de naturaleza sensitiva estén sujetos a prohibiciones de uso y abuso de sustancias
5 controladas y alcohol.

6 **POR CUANTO:** A los fines de implantar estas prohibiciones y dar cumplimiento a los
7 requerimientos de la F.T.A., se aprobó la Ordenanza Núm. 45, Serie 2003-2004, en
8 virtud de la cual se adoptó la Reglamentación en cuanto al uso y abuso de drogas y
9 alcohol, aplicable a los empleados de transporte colectivo que realizan funciones
10 subsidiadas con fondos provenientes de la F.T.A.

11 **POR CUANTO:** Con dicho Reglamento, se establecieron procedimientos para la toma de
12 muestras a empleados y solicitantes de empleo a puestos sensitivos, educación y
13 adiestramiento a empleados y supervisores sobre detección de uso de sustancias
14 controladas y consumo de alcohol, procedimientos administrativos de mantenimiento
15 de récords, reporte de incidencias, entrega de información y certificación de
16 cumplimiento y sanciones.

17 **POR CUANTO:** La Administración Federal de Tránsito del Departamento de Transportación
18 de los Estados Unidos (*Federal Transit Administration, US Department of*
19 *Transportation*), ha planteado la necesidad de realizar enmiendas al reglamento
20 actual para atemperarlo a los nuevos requisitos en la administración del Programa de
21 Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas para el personal de transporte
22 colectivo.

23 **POR CUANTO:** Entre las enmiendas más significativas, se encuentran las siguientes:

24 1. Designar al (a la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones
25 Laborales como *Designated Employer Representative (DER)*. (§49 CFR,
26 Part 40.3).

1 2. Establecer un proceso para indagar con patronos anteriores, si el
2 candidato a empleado para un puesto sensitivo de FTA, ha tenido
3 resultados positivos en pruebas de drogas y/o alcohol. (§49 CFR, Part
4 40.25).

5 3. Establecer como responsabilidad del Oficial Médico Revisor (MRO), el
6 comunicarse con el candidato a empleo o empleado, en casos de
7 resultados positivos, para ofrecerle la oportunidad de hacerle una
8 entrevista de verificación (*verification interview*), evaluar y revisar si
9 existe una explicación medicamente legítima para el resultado positivo,
10 antes de informar dicho resultado al Municipio. (§49 CFR, Part 40.135).

11 Se establece que a tenor con la notificación del Departamento de
12 Transportación de Estados Unidos informando la prorrata mínima anual de
13 muestreo requerida, el Municipio de San Juan podrá de reducir el total de
14 empleados en puestos sensitivos a ser sometidos a pruebas de drogas hasta
15 un 25% anual, o al por ciento que al efecto determine dicha agencia federal
16 para el periodo del que se trate. (§ 653.47 (c))

17 **POR CUANTO:** Para atemperar la actual legislación municipal a lo dispuesto en las
18 regulaciones federales aplicables y continuar recibiendo los fondos del “Federal
19 Transit Administration” es necesario que se aprueben las proyectadas enmiendas a la
20 reglamentación vigente.

21 **POR TANTO: ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO**

22 **RICO:**

23 **Sección 1ra.:** Enmendar la reglamentación aplicable a los empleados municipales de
24 transporte colectivo que realizan funciones subsidiadas con fondos provenientes del “Federal
25 Transit Administration”, adoptada mediante la Ordenanza Núm. 45, Serie 2003-2004, para
26 que se lea como sigue:

27 **POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN PARA LA ADMINISTRACIÓN DE**
28 **PRUEBAS DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL SEGÚN LA REGLAMENTACIÓN DE LA**
29 **ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRANSPORTACIÓN COLECTIVA**
30

1	TABLA DE CONTENIDO	
2		
3	ARTÍCULO I	POLÍTICA PÚBLICA
4	ARTÍCULO II	EMPLEADOS SUJETOS A PRUEBAS (APLICABILIDAD)
5		A. CATEGORÍA DE EMPLEADOS
6		B. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS SENSITIVOS
7		C. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES EN PUESTOS SENSITIVOS
8	ARTICULO III	CONDUCTA PROHIBIDA
9		A. INGESTIÓN O CONSUMO DE ALCOHOL
10		B. USO O ABUSO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS
11	ARTÍCULO IV	PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y
12		CONSUMO DE ALCOHOL
13		A. ALCANCE
14		B. <u>ADMINISTRACIÓN - DESIGNATED EMPLOYEE REPRESENTATIVE (DER)</u>
15	ARTÍCULO V	PRUEBAS DE SUSTANCIAS CONTROLADAS
16		A. PRUEBAS AUTORIZADAS SEGÚN REGULACIONES DE LA FTA
17	ARTÍCULO VI	PROCEDIMIENTO DE PRUEBA
18		A. PRUEBAS DE DETECCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS
19		B. PRUEBAS DE USO Y ABUSO DE ALCOHOL
20		C. ROL DEL OFICIAL MÉDICO REVISOR (MEDICAL REVIEW OFFICER O “MRO”)
21		D. ROL DEL PROFESIONAL EN SUSTANCIAS CONTROLADAS (SUBSTANCE ABUSE
22		PROFESIONAL O “SAP”)
23		E. PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO (“PAE”)
24	ARTÍCULO VII	TIPOS DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y
25		CONSUMO DE ALCOHOL
26		A. PRUEBAS PRE-EMPLEO
27		1. CONSECUENCIA DE PRUEBA CON RESULTADO POSITIVO
28		B. PRUEBA POR SOSPECHA RAZONABLE
29		1. REFERIDO A LABORATORIO POR SOSPECHA RAZONABLE
30		2. REUBICACIÓN PREVENTIVA
31		3. CONSECUENCIA DE PRUEBA CON RESULTADO POSITIVO
32		C. PRUEBA LUEGO DE UN ACCIDENTE
33		1. PRUEBA LUEGO DE ACCIDENTE FATAL
34		2. PRUEBA LUEGO DE ACCIDENTE NO FATAL
35		3. PASOS A SEGUIR LUEGO DE UN ACCIDENTE DE TRÁNSITO

1		4. TIEMPO PARA EL REFERIDO A LABORATORIO PARA LA PRUEBA DE DROGAS Y
2		ALCOHOL LUEGO DE QUE OCURRE UN ACCIDENTE
3		5. CONSECUENCIAS DE UNA PRUEBA CON RESULTADO POSITIVO
4	D.	PRUEBAS AL AZAR
5	1.	CONSECUENCIAS DE PRUEBA CON RESULTADOS POSITIVOS
6	E.	PRUEBAS DE REGRESO AL TRABAJO
7	1.	REQUISITOS
8	2.	CONSECUENCIA DE PRUEBA CON RESULTADO POSITIVO
9	F.	PRUEBAS DE SEGUIMIENTO
10	1.	CONSECUENCIA DE PRUEBA CON RESULTADO POSITIVO
11	ARTÍCULO VIII	PRESUNCIÓN CONTROVERTIBLE
12	A.	NEGATIVA A SOMETERSE A UNA PRUEBA
13	ARTÍCULO IX	CONSECUENCIAS DE CONDUCTA RELACIONADA CON EL USO DE SUSTANCIAS
14		CONTROLADAS Y CONSUMO DE ALCOHOL
15	A.	SUSTANCIAS CONTROLADAS
16	B.	CONSUMO DE ALCOHOL
17	ARTÍCULO X	OTRA PRUEBA A SOLICITUD DEL EMPLEADO
18	ARTÍCULO XI	CONFIDENCIALIDAD
19	ARTÍCULO XII	NOTIFICACIÓN DE CONVICCIONES
20	ARTÍCULO XIII	PERSONA A CONTACTAR
21	ARTÍCULO XIV	EDUCACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
22	A.	ADIESTRAMIENTO PARA EMPLEADOS Y SUPERVISORES
23	ARTÍCULO XV	SEPARABILIDAD
24	ARTÍCULO XVI	VIGENCIA

25 **Artículo I - Política Pública**

26 Esta declaración de política pública está diseñada para fomentar la productividad, seguridad
27 y excelencia de los empleados y empleadas municipales, así como para instaurar un
28 ambiente seguro y productivo para ellos y para el público que servimos. El Municipio de
29 San Juan tiene el firme compromiso de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y
30 de alcohol. Por tal motivo, ha adoptado esta declaración como política pública ~~[para proveer~~
31 ~~directrices a los directores, supervisores y empleados en cuanto al uso de drogas y abuso~~
32 ~~del alcohol en los lugares de trabajo]~~ y se compromete a impartir directrices a los

supervisores y empleados sobre cómo manejar situaciones de uso de drogas y abuso del alcohol en sus áreas de trabajo.

Esta declaración de política pública sólo le aplica a los empleados del Municipio de San Juan sujetos a las disposiciones referentes al uso de drogas y abuso de alcohol establecidas por la Administración Federal de Transporte Colectivo ("*Federal Transit Administration*", en adelante "FTA") y el Departamento de Transportación de Estados Unidos (Department of Transportation) en adelante "USDOT" en el 49 CFR, [~~Parte 40 y Parte 655~~] Parte 653, "Prevention of Prohibited Drug Use in Transit Operations", 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"., bajo el "*Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991*" y sus reglamentos aplicables. El Municipio de San Juan se reserva el derecho de [~~determinar~~] administrar pruebas de drogas y alcohol a los candidatos a empleo y a los empleados actuales de acuerdo a las disposiciones de cualquier otra ley estatal y/o federal.

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

1. Un programa de educación y adiestramiento para los empleados y los supervisores.
2. Un programa de pruebas de detección de uso de sustancias controladas y de consumo de alcohol para empleados y para candidatos a empleo en puestos sensitivos; que incluye los de "status" irregular.
3. Un programa para evaluar a los empleados que violan la política del uso de drogas y del abuso del alcohol; y
4. [~~Un~~] P[ro]cedimientos administrativos para mantener registros, informes, publicación de información y certificación de cumplimiento con las normas aplicables.

Artículo II - Empleados Sujetos a Pruebas (Aplicabilidad)

A. Categoría de Empleados

1. Bajo las reglamentaciones del FTA, todos los empleados que tengan funciones en puestos sensitivos, todos los candidatos a empleo en puestos sensitivos y los

empleados que buscan ser trasladados o ascendidos a puestos sensitivos, ~~serán~~
~~incluidos~~ están sujetos al Programa de Pruebas de Drogas y Alcohol¹.
Estas pruebas son un requisito de trabajo para cada empleado que lleve a cabo o
sea seleccionado para llevar a cabo funciones sensitivas, según definidas más
adelante.

B. Descripción de Puestos Sensitivos

1. El Municipio ha determinado que las siguientes posiciones constituyen “puestos sensitivos” a tono con la definición de la FTA:

- a. todos los operadores de guagua y/o trolleys
- b. todo el personal de mantenimiento de ~~[guagua y/o trolleys]~~ los vehículos de transportación colectiva
- c. guardias con armas de fuego quienes proveen seguridad específicamente para dicha flota
- d. supervisores que llevan a cabo, o sea muy probable que lleven a cabo, funciones en puestos sensitivos
- e. todos los despachadores y coordinadores de rutas del sistema de transportación colectiva

Esta lista está sujeta a enmiendas en cualquier momento y no debe entenderse que son exclusivos de los puestos que podrían considerarse sensitivos.

C. Descripción de Funciones en Puestos Sensitivos

1. La reglamentación de FTA extiende el término “puesto sensitivo” como aplicable a todos ~~[aquellos en los cuales]~~ los empleados en una posición que lleve a cabo alguna de las siguientes funciones en relación con el sistema de transportación pública:

- a. operación de vehículos que generen ingresos, esté o no el vehículo ~~[generando ingresos]~~ ofreciendo servicio;
- b. operación de vehículos de transporte colectivo que no generen ingresos, pero que requieren que los conductores tengan una licencia de chofer o de conductor de vehículo pesado;
- c. personal de control de envío o despachadores de vehículo, coordinadores de servicio, supervisores;
- d. mantenimiento² de los vehículos de transporte colectivo;
- e. portador de armas de fuego para propósitos de proveer seguridad exclusivamente a la flota.

¹ 49 CFR, Parte 655.

² Mantenimiento se refiere mantenimiento preventivo y además la reconstrucción o rehabilitación de un motor.

1 **Artículo III - Conducta Prohibida**

2 A. Ingestión o Consumo de Alcohol

3 1. Los empleados que ~~[efectúen]~~ **desempeñen** labores en puestos sensitivos no deben
4 consumir alcohol:

5 a. durante horas laborables;

6 b. mientras ~~[efectúe]~~ **realicen** funciones sensitivas;

7 c. cuatro (4) horas antes de ~~[efectuar]~~ **realizar** sus funciones sensitivas;

8 d. hasta que se les haga la prueba luego de un accidente u ocho (8) horas luego
9 de un accidente, lo que ocurra primero, y

10 e. mientras se encuentre en espera para ser llamado ("on call").

11 Tal y como se refiere en esta declaración de Política Pública, el término “alcohol” significa el
12 agente intoxicante en las bebidas alcohólicas, alcohol etílico o cualquier otro alcohol de peso
13 molecular bajo, incluyendo alcohol metilado o isopropílico. Actualmente, las regulaciones de
14 FTA prohíben a un empleado reportarse a sus funciones o permanecer en la función que
15 requiere el cumplimiento de labores sensitivas mientras tengan una concentración de alcohol
16 mayor a 0.02³.

17 **Una prueba de alcohol bajo la categoría al azar o de sospecha razonable puede llevarse a**
18 **cabo justamente antes, durante o justamente después del periodo de trabajo.**

19 B. Uso o Abuso de Sustancias Controladas

20 1. Empleados que lleven a cabo funciones en puestos sensitivos [así como todos los
21 empleados del Municipio, independientemente del puesto que ocupan] tienen
22 expresamente prohibido el uso o ingestión de drogas o alcohol **y pueden estar**
23 **sujetos a una prueba en** cualquier momento **mientras laboran**, excepto cuando el uso
24 se debe a instrucciones de un médico, el cual le ha notificado al empleado que la
25 ingestión de la sustancia recetada no afecta su habilidad para llevar a cabo el trabajo

³ A un empleado en horas laborables se le permitirá reconocer, al momento en que sea llamado(a) a cumplir con sus funciones, que ha usado alcohol y a indicar si es capaz de cumplir su función sensitiva. Si el empleado cree que no es capaz de cumplir con su función sensitiva, deberá ser excusado/a de llevar a cabo dicha función. No obstante, si el empleado cree que es capaz de cumplir con su función sensitiva, el empleado será sometido a una prueba de alcohol y se le permitirá llevar a cabo su función sensitiva si el nivel de concentración de alcohol es menor de 0.02. Si las medidas de concentración de alcohol son mayores de 0.02 pero menor de 0.04, al empleado se le permitirá llevar a cabo sus funciones sensitivas sólo si se le vuelve a hacer la prueba y su medida de concentración de alcohol es menor de 0.02. Si no se le vuelve a hacer la prueba al empleado, debe esperar un mínimo de ocho horas antes de llevar a cabo su función sensitiva.

1 sin peligro alguno. Cualquier empleado que ingiera alguna sustancia controlada
2 prescrita por un médico, deberá informar inmediatamente a su supervisor, quien a su
3 vez, comunicará al Director del Departamento u Oficina correspondiente de tal uso.
4 Si la ingestión del medicamento controlado afecta la habilidad del empleado para
5 realizar las funciones que ~~[realiza]~~ **desempeña** en su puesto sensitivo, éste deberá
6 comunicárselo a su supervisor para que proceda a reubicarlo en funciones no
7 sensitivas hasta que finalice su tratamiento. El Municipio de San Juan se reserva el
8 derecho de verificar el uso prescriptivo de tal sustancia con el médico del empleado.
9 Fabricar, distribuir, dispensar, poseer o usar sustancias controladas en el lugar de
10 trabajo está prohibido, bajo el “Drug-Free Workplace Act” (41 CFR, §701). De
11 acuerdo con la política pública del Municipio de San Juan, cualquier empleado que
12 fabrique, distribuya, dispense, procese, venda o intente vender sustancias
13 controladas a cualquier persona mientras esté en cumplimiento de su deber, ya sea
14 dentro de los predios o fuera de la propiedad del Municipio de San Juan, esté o no
15 en sus labores, estará sujeto al procedimiento administrativo para la imposición de
16 acción disciplinaria la cual puede conllevar despido.

- 17 1. Tal y como se refiere en la reglamentación de FTA, una “sustancia controlada” o
18 “droga prohibida” significa marihuana, cocaína, ~~[opiates]~~ **opiáceos** o sus derivados,
19 anfetaminas y phencyclidine (“PCP”) o cualquier otra que así se considere por la
20 FTA mediante reglamentación. La reglamentación de la FTA actualmente prohíbe el
21 desempeño de funciones sensitivas cuando uno de los niveles prohibidos de
22 cualquiera de las cinco (5) siguientes drogas especificadas es detectado en la orina
23 del empleado: marihuana, cocaína, opiáceos (heroína, codeína), anfetaminas y
24 phencyclidine.

25 **Artículo IV - Programa de Pruebas de Detección de Uso de Sustancias Controladas y**
26 **Consumo de Alcohol**

27 **A. Alcance**

- 28 1. Los empleados en puestos sensitivos estarán sujeto a pruebas de acuerdo a
29 la reglamentación de la FTA. **49 CFR Parte 40 y Parte 655.15.**
30 2. Las pruebas a empleados que no realicen funciones en puestos sensitivos,
31 aspirantes a puestos no sensitivos y pruebas a empleados en puestos
32 sensitivos mas allá de los requisitos de la reglamentación de la FTA, se
33 llevarán a cabo de acuerdo a la Política Pública de Centros de Trabajos Libres

1 de Drogas y Alcohol, establecida por el Programa de Detección de Uso de
2 Sustancias Controladas y de Consumo de Alcohol del Municipio de San Juan.

3 **B. Administración - *Designated Employee Representative (DER)***

4 1. El Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas y de Consumo de
5 Alcohol del Municipio de San Juan será administrado por el(la) Director(a) de
6 Recursos Humanos y Relaciones Laborales, quien además será el *Designated*
7 *Employee Representative (DER)*.

8 **Artículo V - Pruebas de Sustancias Controladas**

9 A. Pruebas Autorizadas por la Reglamentación de la FTA

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

- 12 1. marihuana
13 2. cocaína
14 3. anfetaminas (ej., metanfetaminas, MDMA-Éxtasis, MDA, MDEA)
15 4. ~~[opiates]~~ opiáceos (ej., heroína, codeína, oxicodeína, morfina)
16 5. Phencyclidine (PCP).

17 Aunque usualmente las pruebas de drogas efectuadas estarán limitadas a las cinco (5)
18 sustancias antes mencionadas, el Municipio de San Juan se reserva el derecho, conforme a
19 su declaración de Política Pública y a su propia autoridad, a requerirle a los empleados que
20 provean especímenes separados para pruebas de otras sustancias controladas, según lo
21 permita la ley.

22 Las pruebas de alcohol para empleados sujetos a las regulaciones de FTA se llevarán a cabo
23 conforme a las disposiciones de este Reglamento.

24 **Artículo VI - Procedimiento de Prueba**

25 El Municipio de San Juan seleccionará el laboratorio apropiado para la administración de
26 pruebas de drogas y alcohol, el cual deberá cumplir con los requisitos del Departamento de
27 Transportación de Estados Unidos (U.S. Department of Transportation, en adelante
28 "USDOT") para tomar y procesar pruebas de drogas y alcohol.

29 A. Pruebas de Detección de Uso de Sustancias Controladas

- 1 1. El lugar seleccionado para obtener las muestras de orina proveerá: un salón o área
2 privado para orinar; un inodoro; una superficie para escribir que sea adecuada y
3 limpia; un lavamanos que de ser posible, se ubicará fuera del salón privado.
- 4 2. El laboratorio contratado por el Municipio se asegurará que el acceso al lugar de las
5 pruebas esté restringido durante la prueba, que personas no autorizadas no estén
6 presentes y que no haya ningún tipo de acceso que no esté controlado por la entidad
7 que conduzca la prueba.
- 8 3. El laboratorio que conduzca las pruebas, asegurará la dignidad y la privacidad del
9 donante y que su personal esté orientado para preparar el lugar de toma de
10 muestras, ~~[examinar las muestras,]~~ **obtener muestras, examinar que las muestras no**
11 **sean falsificadas o adulteradas, observar la colección⁴ de muestras, dividir las**
12 **muestras en dos recipientes para permitir realizar una prueba de confirmación de ser**
13 **necesario,** marcarlas propiamente y preservar la cadena de custodia de las muestras.
- 14 **Usualmente, la administración de la prueba de alcohol será llevada a cabo concurrentemente**
15 **con la muestra de orina. No obstante, el Municipio de San Juan se reserva el derecho de**
16 **administrar las pruebas de alcohol separadas de las muestras de orina y administrar pruebas**
17 **de alcohol y/o coleccionar muestras de orina en los predios o instalaciones del Municipio de San**
18 **Juan.**
- 19 **Se utilizará el formulario oficial ("USDOT Chain of Custody & Control Form") con su número**
20 **de identificación.** Estos pasos serán tomados para proteger al empleado y la integridad del
21 proceso de pruebas de drogas, así como para salvaguardar la validez de los resultados de las
22 pruebas y para asegurar que los resultados de las pruebas sean atribuidos al empleado
23 correspondiente. ~~[Para pruebas de sustancias controladas, distintas de las cinco antes~~
24 ~~mencionadas, se requerirá la toma de espécimen separado.]~~

⁴ La toma de muestras bajo la observación directa del personal del laboratorio contratado por el Municipio de San Juan se hará por personas del mismo género del donante y sólo ocurrirá luego de consultar a un supervisor del nivel más alto del personal del lugar de obtención de muestra o un empleado designado como representante del Municipio de San Juan 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 la última muestra de orina proveída por el empleado tiene una gravedad específica de menos de 1.003 y una concentración de creatinina menor de 0.2 g/L; 3) el personal del lugar de colección observa una conducta que claramente indica un intento de sustituir o adulterar la muestra; o 4) si previamente se ha determinado que el empleado ha usado sustancias controladas sin autorización médica y que la muestra en particular fue hecha bajo las regulaciones del USDOT que provee para una prueba de seguimiento en o después de regresar al servicio; **5) si el técnico que toma la muestra observa un comportamiento del empleado que pudiese interpretarse como si tuviese la intención de adulterar o sustituir la muestra;** **6) Cuando así lo indique el MRO por circunstancias que lo ameriten según la reglamentación federal.**

1 B. Pruebas de Uso y Abuso de Alcohol

2 1. Las pruebas de alcohol podrán efectuarse mediante el uso de un método de pruebas
3 no evidenciario (i.e., "*non-evidential screening device*") y/o un método de pruebas
4 evidenciarias (i.e., "*evidential breath testing device*" o "EBT") aprobado por el
5 "National Highway Traffic Safety Administration". Un técnico de pruebas (i.e.,
6 "*screening test technician*" o "STT") administrará las pruebas no evidenciarias (i.e.,
7 "*non-evidential screening tests*"), incluyendo pruebas de saliva. Sólo un técnico de
8 pruebas de aliento ("*Breath Alcohol Technician*" o "BAT") administrará la prueba
9 EBT⁵.

- 10 a. Las pruebas de alcohol serán administradas en un lugar que ofrezca
11 privacidad, tanto visual como auditiva. La prueba debe efectuarse al
12 empleado, de manera tal que prevenga que personas no autorizadas vean o
13 escuche los resultados de las pruebas. Si la prueba preliminar revela un nivel
14 de concentración de alcohol en la sangre menor de 0.02, entonces, la prueba
15 es negativa y será reportada como tal.
- 16 b. Si la prueba preliminar revela un nivel de concentración de alcohol en la
17 sangre de 0.02 o más, entonces, se deberá hacer una prueba de
18 confirmación.
- 19 c. Las pruebas de confirmación se llevarán a cabo utilizando un EBT y serán
20 administradas en los próximos treinta (30) minutos de haberse completado la
21 prueba preliminar.
- 22 d. Si el empleado debe ser transportado del lugar de la prueba preliminar al
23 lugar de confirmación de las pruebas, el empleado permanecerá bajo la
24 observación directa de un BAT, STT o cualquier otro representante del
25 Municipio de San Juan.
- 26 e. **El BAT le entregará copia de los resultados de la prueba de alcohol al**
27 **empleado y también se enviará una copia de dichos resultados al**
28 **Funcionario(a) Enlace del Municipio.**

29 Estos pasos serán tomados para proteger al empleado y la integridad del proceso de prueba,
30 así como para salvaguardar la validez y confidencialidad de los resultados de las pruebas y
31 asegurar que los mismos son atribuibles al empleado correspondiente.

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 FTA, el oficial debe estar certificado por el gobierno estatal o local para usar el EBT particular que se usa para las pruebas **y el equipo debe haber sido calibrado según un Plan de Mantenimiento.**

1 C. Rol del Oficial Médico Revisor (Medical Review Officer o "MRO")

- 2 1. Todos los resultados de las pruebas de drogas serán revisados en primera instancia
3 por un médico específicamente ~~[orientado]~~ **adiestrado y certificado** que se
4 desempeña como MRO. ~~[Estos servicios]~~ **Los servicios de referimiento al MRO** los
5 proveerá el laboratorio contratado por el Municipio para estos fines. Si el resultado
6 de la prueba de droga es positivo, ~~[el Municipio notificará al empleado del resultado y~~
7 ~~del procedimiento de revisión del resultado por un MRO]~~ **el MRO se comunicará con**
8 **el candidato a empleo o empleado para discutir el resultado, ofrecer la oportunidad**
9 **de explicar el resultado, y revisar cualquier documentación que demuestre que existe**
10 **una explicación médicamente legítima para la prueba positiva. El MRO notificará al**
11 **candidato a empleo o empleado que tiene setenta y dos (72) horas para pedir que se**
12 **analice la prueba de la muestra⁶ que fue dividida. En caso de que la verificación por**
13 **el MRO valida el resultado positivo de la prueba de drogas, el MRO no tendrá que**
14 **esperar el resultado de la muestra dividida para notificárselo al Municipio de San**
15 **Juan. El Funcionario Enlace será informado que un empleado ha dado positivo.** El
16 Municipio de San Juan será informado de que un candidato a empleo o empleado ha
17 dado positivo o negativo **a la prueba administrada** sólo a través de la persona
18 asignada a esos fines.

En el caso que el candidato a empleo o empleado rehúse hablar con el MRO, o en el
caso que el MRO y el patrono después de realizadas las gestiones documentables no
puedan contactar al candidato a empleo o empleado, el MRO procederá a verificar el
resultado sin darle oportunidad de explicar al candidato a empleo o empleado.

- 19
20 a. Almacenaje a largo plazo (-20° o menos): El espécimen de orina estará
21 disponible para otra prueba de laboratorio, luego de que la misma sea
22 debidamente solicitada como parte del proceso administrativo relacionado a
23 la acción disciplinaria iniciada como consecuencia del resultado positivo de la
24 prueba de dopaje. El laboratorio mantendrá en un sitio seguro por un período
25 máximo de un año, todos los especímenes confirmados positivos en sus
26 botellas originales con sus etiquetas debidamente marcadas.

⁶ Ver la sección titulada "Otra Prueba a Solicitud del Empleado" para una descripción detallada de los procedimientos de pruebas divididas.

1 D. Rol del Profesional en Sustancias Controladas (Substance Abuse Profesional o
2 "SAP")

- 3 1. Todo empleado en un puesto sensitivo con una prueba de droga positiva
4 verificada o una prueba de alcohol confirmada con un resultado de 0.04 o
5 más, podrá ser enviado a evaluación por un SAP. Un SAP es un médico
6 licenciado (doctor en medicina o un médico de osteopatía) o un sicólogo
7 certificado, trabajador social, profesional en asistencia al empleado o un
8 orientador de adicción (certificado por la "National Association of Alcoholism
9 and Drug Abuse Counselors Certification Commission") con conocimientos y
10 experiencia clínica en el diagnóstico y el tratamiento de condiciones
11 relacionadas con el abuso del alcohol y el uso de drogas. Si el empleado
12 salió con una prueba positiva en droga o alcohol, el empleado será removido
13 de su puesto sensitivo y podrá ser referido a un SAP, sin que se entienda
14 limitativo de la facultad del Municipio de tomar acción disciplinaria de
15 destitución contra éste. Lo que la regulación federal requiere es que, si el
16 Municipio tuviera o adoptare una política pública que permita regresar al
17 trabajo a un empleado sensitivo cubierto bajo FTA, éste no retorna a sus
18 funciones en tanto y en cuanto haya completado satisfactoriamente el
19 tratamiento de regreso al trabajo ("return of duty process") ofrecido por el
20 SAP y superado la correspondiente prueba de drogas y alcohol previo a
21 retornar a sus labores de transporte colectivo. ~~[Si el regreso eventual de un~~
22 ~~empleado a su trabajo es permitido bajo esta política pública, el SAP puede~~
23 ~~recomendar un programa de tratamiento, el cual el empleado deberá~~
24 ~~completar con éxito o continuar con el mismo para así poder regresar a su~~
25 ~~trabajo. Este programa de tratamiento podrá incluir el referido del empleado~~
26 ~~al Programa de Ayuda al Empleado ("PAE") o cualquier otro proveedor de~~
27 ~~tratamiento. El SAP será provisto por la agencia contratada por el Municipio~~
28 ~~de San Juan para estos fines].~~

E. Programa de ~~[Asistencia]~~ Ayuda al Empleado ("PAE")

1. El Municipio de San Juan tiene el compromiso de asistir a sus empleados, en la medida en que su condición fiscal lo permita, a través de un programa PAE. El mismo es administrado por el Municipio de San Juan en conjunto con el proveedor de servicios provistos para los empleados. El referido de empleados a

la institución suplidora de servicios que necesiten consejería individual o familiar, servicios psicológicos o psiquiátricos, será a través del ~~[trabajador(a) social]~~ encargado(a) del programa. Elo, sin que se entienda limitativo de la facultad del Municipio en tomar acción disciplinaria de destitución contra el empleado en puesto sensitivo concernido.

Artículo VII - Tipos de Pruebas Para la Detección de Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol

El Municipio de San Juan, a través del laboratorio, realizará los siguientes tipos de pruebas de droga y alcohol:

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

A. Pruebas Pre-Empleo

Todo candidato para empleo o que sea considerado para transferirse a posiciones sensitivas, según definidas en este Reglamento, será informado por escrito del requerimiento de la prueba mandatoria federal y será sometido a una prueba pre-empleo de drogas y/o alcohol. El Municipio de San Juan no contratará un candidato ni transferirá a un empleado a una posición sensitiva, a menos que el resultado de la prueba de drogas y alcohol sean negativos. Si una prueba pre-empleo sale cancelada, el empleado (o aspirante a la plaza) tiene que re-tomarla y pasarla antes de ser reclutado para la plaza.

El Municipio de San Juan solicitará a los patronos anteriores del candidato a empleo en una posición sensitiva los resultados de pruebas de drogas y alcohol a los cuales el candidato se haya sometido en los dos años anteriores a su solicitud de empleo en el Municipio de San Juan. El Municipio de San Juan podrá denegar empleo en caso de existir alguna prueba con resultado positivo durante los dos años anteriores, excepto en casos en que se evidencie que el candidato a empleo cumplió con los requisitos del proceso de regreso al trabajo ("return to duty") establecidos por la FTA en el patrono anterior.

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

1. Consecuencia de Prueba **Pre-Empleo** con Resultado Positivo

Una prueba pre-empleo con resultados positivos será considerada como fundamento suficiente para descalificar al aspirante a empleo, o al empleado considerado para traslado o ascensos a una posición sensitiva, o para cualquier otro tipo de puesto, aún cuando no sea considerado sensitivo. **De acuerdo a la política pública instituida en el Municipio de San Juan, un empleado cuya prueba de detección de sustancias controladas arroje un resultado positivo, se podrá despedir o destituir de su puesto o cargo sensitivo.**

- a. El Municipio de San Juan no reclutará a ninguna persona que se haya rehusado a realizar o haya fallado en una prueba de droga pre-empleo. Esto no impide que el candidato a empleo o empleado ~~[incumbente]~~ pueda[n] solicitar en una ocasión futura **ingresar** a un puesto sensitivo y sea considerado para el mismo una vez haya cumplido con todos los requisitos que en ese momento se exijan para el puesto.
- b. De acuerdo a la Política Pública del Municipio de San Juan, un empleado ~~incumbente~~ cuya prueba arroje resultados positivos y no ocupe un puesto sensitivo, cumplirá con el procedimiento administrativo para la acción disciplinaria. Luego de celebrada la Vista Administrativa se determinará si el empleado tendrá que participar de un programa de rehabilitación el cual deberá completar como requisito para regresar al empleo. El empleado estará sujeto a las pruebas de regreso al trabajo "return to duty" y a pruebas de seguimiento.
- c. Si el empleado ~~[incumbente]~~ ocupa un puesto sensitivo, se iniciará el procedimiento administrativo y estará sujeto a la destitución de su puesto.

B. Prueba Por Sospecha Razonable

A ~~e~~ Empleados que realizan una función sensitiva, así como a cualquier otro empleado, le será requerido que se sometan a pruebas de drogas y/o alcohol,

1 cuando por lo menos dos (2) supervisores, uno de ellos el supervisor
2 inmediato del empleado, tenga sospecha razonable de que el empleado ha
3 usado una droga prohibida o ha abusado de alcohol. La sospecha razonable
4 queda establecida cuando un supervisor adiestrado en identificar síntomas y
5 señales indicativas de uso de drogas o alcohol concluye razonablemente, y a
6 base de sus observaciones que el empleado ha usado drogas o alcohol. La
7 determinación de que existe sospecha razonable tendrá base en
8 observaciones específicas, contemporáneas y articuladas de acuerdo a la
9 apariencia, conducta, habla y hedor corporal del empleado. El supervisor
10 inmediato documentará sus observaciones y mantendrá un expediente de
11 todas las observaciones realizadas al empleado. ~~[Solicitará a otro supervisor~~
12 ~~que lo asista a una reunión y junto al empleado se le orientará sobre la~~
13 ~~posible violación a la Política Pública Centros Libres de Drogas y Alcohol~~
14 ~~establecida en el Municipio de San Juan.]~~ Explicará además los motivos que
15 dieron base a la sospecha razonable y redactará un informe documentando
16 las observaciones que dan base a la sospecha razonable ~~[y lo discutido en la~~
17 ~~reunión con el empleado.]~~ Dicho informe será referido al Programa de
18 Detección de Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol, para
19 que se proceda con el referido al laboratorio.

20 1. Referido a Laboratorio para Prueba por Sospecha Razonable

- 21 a. El referido al laboratorio cuando existe sospecha razonable por
22 consumo de drogas deberán hacerse dentro del término de
23 veinticuatro (24) horas a partir del momento en que se identifica la
24 misma.
- 25 b. El referido a laboratorio bajo sospecha razonable por consumo de
26 alcohol será requerido si tales observaciones son hechas justamente
27 después de un accidente o durante el día de trabajo cuando el
28 empleado manifieste síntomas o señales de uso de alcohol. Una
29 prueba de alcohol bajo sospecha razonable debe ser hecha dentro de
30 las próximas ocho (8) horas siguientes a la determinación de que
31 existe tal sospecha razonable.

32 2. Reubicación Preventiva

- 1 Ningún empleado sospechoso de usar drogas o de ingerir alcohol, por la
2 conducta mostrada, el habla u otros indicadores, puede realizar o continuar
3 realizando funciones sensitivas hasta que la prueba correspondiente sea
4 administrada.
- 5 a. Un empleado que sea sometido a la prueba por sospecha razonable
6 por droga o alcohol será reubicado en funciones no sensitivas
7 mientras los resultados aún no se han recibido. Si los resultados son
8 negativos, el empleado será restituido a sus funciones sensitivas.
- 9 b. En los casos de que la prueba de alcohol evidencie una concentración
10 de no más de 0.02% o hayan transcurrido[se] ocho (8) horas o más
11 luego de determinar que hay una sospecha de abuso de alcohol, el
12 empleado podrá continuar llevando a cabo sus funciones y no estará
13 sujeto a la prueba, salvo que se sospeche que haya ingerido alcohol
14 durante ese período.

15 3. Consecuencia de Prueba **por Sospecha Razonable** con Resultado Positivo

16 De acuerdo con la Política Pública del Municipio de San Juan, si la prueba por
17 sospecha razonable de droga o de alcohol es positiva, el empleado será
18 relevado de sus funciones sensitivas y reubicado en funciones no sensitivas
19 y se iniciará el procedimiento administrativo el cual podría conllevar despido.

20 Por otro lado, en caso de un empleado que no ocupe una posición sensitiva,
21 si la sospecha razonable de droga o alcohol es positiva, se iniciará el
22 procedimiento administrativo el cual podría requerirle su ingreso a un
23 programa de rehabilitación como requisito para regreso al empleo, requisito
24 que cumplirá según lo recomiende el SAP y el Programa de Detección de Uso
25 de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol.

26 C. Prueba Luego de un Accidente⁷

⁷ Conforme a las regulaciones del FTA, y sólo para los propósitos de esta declaración de Política Pública, 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 masivo involucrado es una guagua, una guagua eléctrica o van e incurra en daños que le inmovilice como resultado del incidente y sea transportado fuera del lugar de la escena por una grúa u otro vehículo (“daños que inmovilicen” son daños que no permiten la partida de un vehículo fuera de la escena del accidente en su forma usual durante el día, luego de

Las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y abuso del alcohol serán administradas luego de ciertos accidentes de tránsito. Los requisitos de pruebas luego de un accidente variarán de acuerdo a las circunstancias de cada accidente. Si las autoridades municipales y/o la Policía determinase que el conductor de un autobús o equipo pesado accidentado no es responsable, ni contribuyó a que ocurriese el accidente, el Municipio de San Juan podrá optar por no realizarle pruebas de alcohol y/o drogas pero deberá documentar y explicar dicha determinación para record.

1. Prueba Luego de un Accidente Fatal

- a. Cada empleado superviviente u operario de un vehículo de transporte ~~[masivo]~~ colectivo, al momento de un accidente fatal, debe ser sometido a las pruebas de drogas y alcohol según las regulaciones de FTA. Además, empleados con puestos sensitivos cuyas actuaciones pudieron haber contribuido al accidente, deben ser sometidos a las pruebas. Esto incluye, por ejemplo, personal de mantenimiento, despachadores y controladores. La determinación sobre ~~[decisión, de]~~ si la actuación del empleado pudo haber contribuido al accidente será hecha a discreción absoluta del Municipio de San Juan, utilizando la mejor información disponible al momento de la decisión.

2. Pruebas Luego de Accidente No Fatal

- a. Luego de un accidente no fatal, todo empleado u operario de un vehículo de transporte ~~[masivo]~~ colectivo, debe someterse a las pruebas de drogas y alcohol a menos que el Municipio de San Juan determine ~~[y]~~ 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 podrá ser sometido a una prueba de drogas y alcohol. La decisión en cuanto si la actuación de un

reparaciones simples); 4) el vehículo de transporte colectivo involucrado es un carro de rieles, trolley, o barco y es removido del servicio de generar ingresos.

1 empleado pudo haber contribuido al accidente estará sujeto a la absoluta
2 discreción del ~~[personal asignado por el]~~ Municipio ~~[a esos fines]~~, basado en
3 la mejor información disponible al momento de tomar dicha decisión.

4 3. Pasos a seguir por los empleados y supervisores luego de un accidente de
5 tránsito:

- 6 a. primero tratar las heridas
- 7 b. cooperar con las autoridades presentes
- 8 c. explicar a los empleados la necesidad de someterlos a prueba
- 9 d. realizar las pruebas, y
- 10 e. acumular la documentación del accidente prontamente, mediante informe
11 escrito y otras evidencias tales como, datos de las personas involucradas
12 en el accidente en caso de requerir contactarlos, número de licencia de
13 conducir, tablilla del o los vehículos y de ser posible, fotos de lugar donde
14 ocurrió el accidente.

15 4. Tiempo para el Referido a Laboratorio para la Prueba de Drogas y/o Alcohol
16 luego de que ocurre un Accidente

17 Las pruebas de drogas y alcohol se harán tan pronto como sea posible dentro
18 de los parámetros que a continuación se describen:

19 a. las pruebas de drogas serán realizadas dentro de treinta y dos (32)
20 horas y

21 b. las pruebas de alcohol dentro del período de ocho (8) horas a partir
22 del accidente. Un empleado sujeto a una prueba luego de un
23 accidente deberá abstenerse de consumir alcohol por ocho (8) horas
24 inmediatamente haya ocurrido el accidente o hasta que sea sometido
25 a prueba. De no llevarse a cabo la prueba dentro de las primeras dos
26 (2) horas luego del accidente, el personal asignado por el Municipio
27 preparará y mantendrá en archivo un expediente indicando la razón
28 por la cual la prueba no fue realizada inmediatamente. Si la prueba de
29 alcohol no es administrada dentro del período de ocho (8) horas a
30 partir del accidente, el Municipio cesará esfuerzos de administrar las
31 pruebas y mantendrá los documentos.

Estos requisitos de prueba no serán ~~[un]~~ obstáculo para brindar atención médica a las personas heridas, ni **impedirán** ~~[tampoco prohibirán]~~ que un empleado que realizaba una función sensitiva abandone el lugar del accidente para buscar asistencia en respuesta al accidente, o en caso de sufrir heridas, obtener la atención médica de emergencia.

Empleados realizando una función sensitiva deberán mantenerse disponibles por un período de treinta y dos (32) horas para la realización de una prueba de drogas. Esto significa que el empleado deberá asegurarse que el supervisor inmediato, así como el Director del Departamento u Oficina, conozca donde podrá localizarlo dentro del período 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 realizarle la prueba, será considerado que rehúsa a someterse a la prueba, a menos que su indisponibilidad sea atribuida a los esfuerzos de obtener asistencia relacionada al accidente o por obtener el cuidado médico necesario de emergencia.

5. Consecuencia de una Prueba **Luego de un Accidente** con Resultado Positivo
- De acuerdo con la política pública del Municipio, si el resultado de cualquier prueba después de un accidente es positiva, el empleado será reubicado en funciones no sensitivas y se iniciará el procedimiento administrativo el cual podrá conllevar despido.

D. Pruebas al Azar

Las pruebas al azar se harán sin anunciar y a través de un método científicamente válido; por ejemplo: utilizando una tabla de azar o un generador de números computarizados. Estas pruebas se harán anualmente al menos al 50% de los empleados cuando sean pruebas de drogas y al 10% de los empleados para pruebas de alcohol. El número de empleados se determinará tomando como base la totalidad de los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas. ~~[Estas]~~ **Las** pruebas se ~~[harán]~~ **administrarán** trimestralmente durante el año. **A tenor con la correspondiente notificación del Departamento de Transportación de Estados Unidos informando la prorrata mínima anual de muestreo requerida, el Municipio de San Juan podrá**

de reducir el total de empleados en puestos sensitivos a ser sometidos a pruebas de drogas hasta un 25% anual, o al por ciento que al efecto determine dicha agencia federal para el periodo del que se trate.

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 las mismas oportunidades de ser seleccionados cada vez que se lleven a cabo las pruebas. Los empleados deberán seguir en el grupo de selección aún después de haber sido seleccionados y de habérsele hecho la prueba. Por lo tanto, un empleado puede ser escogido 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 conexión con los nombres verdaderos de éstos. El empleado debe reportarse inmediatamente al lugar donde se le hará la prueba después de haber recibido la notificación de su selección para formar parte del grupo al azar.

Es responsabilidad del Municipio de San Juan mantener la base de datos de empleados en puestos sensitivos al día, eliminar de ella empleados que no estarán disponibles para trabajar en el próximo trimestre y llevar a cabo la selección al azar de los empleados a los cuales se les hará la prueba en cada ciclo. 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 inmediatamente regrese al trabajo, en tanto sea factible, a menos que el empleado no regrese al trabajo antes de la próxima selección de pruebas al azar.

El empleado en 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.

1. Consecuencia de Pruebas al Azar con Resultados Positivos

- a. Conforme a la Política Pública del Municipio, un empleado que ocupe un puesto sensitivo y que en la administración de una prueba al azar ~~[se]~~ obtenga un resultado positivo corroborado y certificado a drogas

o un resultado de prueba de alcohol de 0.04 ó más, será reubicado en funciones no sensitivas y se iniciará el procedimiento ~~administrativo~~ disciplinario **que puede conllevar despido.**

b. **Una vez** ~~[Luego de]~~ celebrada la vista administrativa, **si el Municipio tuviere o adoptare una política que permita el retorno del empleado al puesto sensitivo después de haber obtenido un resultado positivo de pruebas de drogas o alcohol,** se determinará si el empleado tendrá que participar de un programa de rehabilitación en cual deberá completar como requisito de **regreso al trabajo** ~~[empleo]~~.

c. El empleado será referido a una evaluación con el SAP para que éste determine el tipo de tratamiento requerido. El Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol dará seguimiento en el cumplimiento del tratamiento recomendado al empleado el cual estará sujeto a la pruebas de regreso al trabajo “return to duty” y a las pruebas de seguimiento.

E. Prueba de Regreso al Trabajo “Return to Duty”

1. Requisitos

Si el Municipio tuviere o adoptare una política que permita el retorno del empleado al puesto sensitivo después de haber obtenido un resultado positivo de pruebas de drogas o alcohol, ~~[U]~~un empleado que haya recibido tratamiento luego de un resultado positivo verificado de pruebas de drogas o un resultado de pruebas de alcohol de 0.04 ó más, no podrá regresar al trabajo **en puesto sensitivo** hasta que el empleado sea:

a. evaluado por el SAP

b. el SAP determine que el empleado ha cumplido satisfactoriamente con un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación recibido a través del Programa de Ayuda al Empleado “PAE” o la agencia o entidad recomendada por el SAP; y que la prueba de regreso al trabajo arroje resultados negativos.

1 ~~c. En la evaluación de regreso al trabajo, el SAP recomendará al~~
2 ~~Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas la~~
3 ~~frecuencia y por el tiempo que se realizarán las pruebas de~~
4 ~~seguimiento, luego de que el empleado regrese a sus labores. Los~~
5 ~~resultados de las pruebas de drogas deben ser negativos y la prueba~~
6 ~~de alcohol deberá arrojar un resultado menor de 0.02.~~

7 2. Consecuencia de una Prueba de Regreso al Trabajo con Resultados Positivos
8 a. Cualquier prueba de regreso al trabajo que arroje resultados positivos a
9 drogas o una prueba de alcohol con un resultado de 0.02 o más, podrá
10 determinar que el empleado no está apto para regresar al trabajo. El
11 proceso ~~[administrativo para la medida]~~ disciplinario~~[a]~~ podrá conllevar la
12 destitución del puesto que ocupe.

13 F. Prueba de Seguimiento

14 1. Consecuencia de Prueba con Resultado Positivo
15 Será causal para la destitución del puesto que ocupe un empleado sujeto a
16 pruebas de seguimiento que arroje resultados positivos en la prueba de
17 drogas y un resultado mayor de 0.02 de alcohol.

18 **Artículo VIII - Presunción Controvertible**

19 Bajo la declaración de Política Pública del Municipio de San Juan, la negativa de someterse a
20 una prueba constituirá el equivalente de una prueba positiva de uso de droga o a una de
21 alcohol de 0.04 o mayor. Por lo tanto, una negativa del empleado a someterse a una prueba
22 de drogas y/o alcohol dará inicio al procedimiento administrativo para la imposición de una
23 acción disciplinaria, la cual podría conllevar el despido. Cualquier empleado que se niegue a
24 someterse a una prueba requerida de drogas o alcohol será removido inmediatamente de sus
25 funciones sensitivas.

26 A. Negativa a someterse a una prueba:

27 1. negativa total de someterse a la prueba
28 2. no proveer suficiente cantidad de saliva, aliento u orina para
29 utilizarse como muestra para la prueba sin tener una
30 explicación médica válida.

- 1 3. mantener una conducta que claramente obstruye el
- 2 procedimiento de la prueba.
- 3 4. dejar el lugar del accidente o abandonar el lugar donde se
- 4 harán las pruebas sin una razón válida antes de que las
- 5 pruebas sean administradas y sin autorización de su
- 6 supervisor y/o director del departamento u oficina en
- 7 cuestión.
- 8 5. no llegar al centro de trabajo o lugar en el cual se harán las
- 9 pruebas al momento indicado o no llegar en un tiempo
- 10 razonable.
- 11 6. negarse a firmar el formulario de control requerido por FTA.
- 12 7. que el laboratorio certifique que la muestra de orina no da la
- 13 temperatura requerida.
- 14 **8. no someterse a una segunda prueba cuando sea requerido**
- 15 **por el laboratorio o el patrono.**
- 16 **9. bajo una colección de observación directa, no permitir u**
- 17 **obstruir la observación o monitoreo de la provisión de la**
- 18 **muestra.**
- 19 **10. no mantenerse en el centro de prueba hasta que el proceso**
- 20 **haya terminado.**

21 Conforme a la declaración de Política Pública, cualquier empleado que
22 descomponga, falsifique, sustituya o altere una muestra de orina,
23 saliva o prueba de aliento, o que intente hacerlo será considerada una
24 negativa **a someterse a la prueba**, por lo cual estará sujeto al
25 procedimiento administrativo para la acción disciplinaria la cual podrá
26 conllevar despido.

27 **Artículo IX - Muestra bajo observación directa**

28 La muestra bajo observación directa, no se realizará como norma general. A
29 esos efectos **y al tenor de lo dispuesto en la reglamentación del**
30 **Departamento de Transportación Federal aplicable**, procederá la observación
31 directa, por una persona del mismo género y sin notificación previa, bajo
32 cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el laboratorio le notifica al MRO que la muestra recolectada es inválida y el MRO le notifica al(a la) Funcionario(a) Enlace que no hay una explicación adecuada para los resultados;
2. Cuando el MRO le notifica al(a la) Funcionario(a) Enlace que el resultado de la prueba original positiva, adulterada o sustituida tuvo que cancelarse porque la prueba de la muestra separada (split specimen) no pudo llevarse a cabo;
3. El laboratorio le notificó al MRO que la muestra resultó en un negativo diluido (negative-dilute) con una concentración de creatinina mayor o igual a 2mg/dl, pero menor o igual a 5mg/dl, y el MRO reportó la muestra como negativo diluido (negative-dilute) y que la segunda recolección debe realizarse bajo observación directa;
4. El colector de la prueba deberá conducir inmediatamente una recolección bajo observación directa si el(la) Funcionario(a) Enlace se lo requiere, o si observa materiales que han sido traídos al área de recolección, o la conducta del(de la) empleado(a) claramente indica un intento por manipular indebidamente la muestra, o la temperatura de la muestra original provista está fuera de la temperatura aceptable de entre 90° y 100° F, o la muestra original parece haber sido manipulada indebidamente.
5. El colector de la prueba deberá realizar el proceso de recolección bajo observación directa conforme lo establece el Título 49 CFR, Parte 40.67.

Artículo IX - Consecuencias de Conducta Relacionada con el Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol

A. Sustancias Controladas

1. Un empleado que arroje resultados positivos en una prueba de drogas o que rehúse 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, o considerada positiva por presunción controvertible, ocasionará que se inicie el procedimiento administrativo el cual podrá conllevar la destitución del empleado.

1 B. Consumo de Alcohol

- 2 1. Un empleado que tenga una concentración de alcohol de 0.02 ó más,
3 pero menos de 0.04, no podrá llevar a cabo funciones sensitivas
4 hasta que la concentración de alcohol en el empleado mida menos de
5 0.02 o hasta el comienzo del próximo período de labor del empleado.
6 Dicho período comenzará no menos de ocho (8) horas luego de la
7 administración de la prueba de alcohol.
8 El empleado que arroje resultados con una concentración de alcohol
9 de 0.04 o más no podrá llevar a cabo funciones sensitivas hasta que
10 sea evaluado y haya pasado una prueba de regreso de trabajo con
11 una concentración de alcohol menor de 0.02. Conforme a la Política
12 Pública del Municipio de San Juan un empleado con resultados de
13 0.02 ó más en una prueba de alcohol estará sujeto a que se inicie el
14 procedimiento administrativo el cual podrá conllevar despido.

15 **Artículo X - Otra Prueba a Solicitud del Empleado**

- 16 A. Las reglamentaciones del USDOT proveen para un procedimiento de
17 muestras divididas, el cual requiere que una porción de cada espécimen de
18 orina sea retenida en un envase separado y sellado. Un empleado que tenga
19 una prueba de orina positiva puede solicitar que su muestra sea sometida a
20 otra prueba en un laboratorio que no sea el mismo y que esté aprobado por
21 el Departamento de Salud y de Servicios Humanos de los Estados Unidos.
22 Las disposiciones reglamentarias del USDOT requieren que un empleado
23 solicite dicha prueba dentro de setenta y dos (72) horas, luego de saber del
24 resultado de la prueba positiva verificada.⁸ Todos los costos asociados con la
25 prueba de la muestra dividida los asumirá el empleado en cuestión.

⁸ En el caso de 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 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 dividida. Además, si el resultado de la muestra es negativo, el empleado será reinstalado sin pérdida de beneficios ~~y se le pagará la pérdida de ingreso~~.

1 **Artículo XI - Confidencialidad**

2 A. El Municipio, así como las agencias o entidades contratadas para llevar a
3 cabo las pruebas, y para ofrecer los servicios del Programa Ayuda al
4 Empleado "PAE" cumplirá con todos los estándares requeridos de
5 confidencialidad. El archivo de las pruebas y sus resultados serán divulgados
6 sólo a aquellos autorizados a recibir ese tipo de información, según
7 establecido por ley o reglamento.

8 Información relacionada al tratamiento y otros servicios ofrecidos como parte
9 de la condición de empleo, será de uso exclusivo del Programa de Detección
10 de Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol.

11 B. Todos los empleados cubiertos bajo el Programa de Pruebas de Drogas y
12 Alcohol aquí anunciado tienen el derecho de acceso a su récord. El
13 procedimiento de solicitarlo será a través de una carta dirigida al(a la)
14 Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborables, firmada por el
15 empleado.

16 C. Información relacionada con pruebas administradas u otra información sobre
17 el programa de pruebas de drogas y alcohol podrá ser divulgada a las
18 siguientes personas:

- 19 1. Alcalde(sa)
- 20 2. Administrador(a) de la Ciudad
- 21 3. Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborables
- 22 4. Funcionario(a) Enlace
- 23 5. Personal del laboratorio contratado
- 24 6. MRO
- 25 7. Personal autorizado por US DOT y la National Transportation Safety

26 Board

- 27 8. Persona o entidad autorizada por escrito por el empleado concernido
28 a que se le provean los resultados.

29 **Artículo XII - Notificación de Convicciones**

30 A. Conforme a los requisitos del Drug-Free Workplace Act, los empleados deben
31 notificar al Municipio de San Juan dentro de un término de cinco (5) días

1 sobre cualquier convicción por una violación a una ley ocurrida en el lugar de
2 trabajo.

3 **Artículo XIII - Persona a Contactar**

4 A. Las reglamentaciones de la FTA requieren que una persona sea identificada
5 para contestar preguntas acerca de la Política Pública. Para propósitos de
6 esta declaración de política pública, la persona a contactarse será el Director
7 o Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del
8 Municipio de San Juan o el [F]funcionario o funcionaria en quien este(a)
9 delegue ~~[Enlace de la Oficina de Reglamentación y Procedimientos~~
10 ~~Administrativos de la Oficina de Administración de Recursos Humanos del~~
11 ~~Municipio de San Juan]~~. Copia de la reglamentación sobre la Política Pública
12 estará disponible en la Oficina de Administración de Recursos Humanos y
13 Relaciones Laborales, Programa de Detección de Uso de Sustancias
14 Controladas y de Consumo de Alcohol.

15 **Artículo XIV - Educación y Adiestramiento**

16 A. Adiestramiento para Empleados y Supervisores

17 1. El Municipio de San Juan hará disponible y distribuirá a todos los
18 empleados que lleven a cabo funciones sensitivas la Política Pública del
19 Municipio de San Juan para Implantar la Reglamentación de la
20 Administración Federal de Transporte Colectivo en Cuanto al Uso de
21 Sustancias Controladas y de Consumo de Alcohol, su reglamentación y
22 procedimientos a todos los empleados, supervisores y directores que
23 lleven a cabo ~~[e-ne]~~ funciones sensitivas. Se les proveerá, por lo menos,
24 sesenta (60) minutos de adiestramiento sobre los efectos e indicadores
25 del uso de sustancias controladas y consumo de alcohol. Este
26 adiestramiento se hará en coordinación con la Administración de Salud
27 Mental y Contra la Adicción (ASSMCA).
28 Se requerirá a todos los empleados, supervisores y directores que firmen
29 un formulario indicando que han recibido una copia de la Política Pública y
30 procedimientos. Este formulario se mantendrá en archivo.

1 **Artículo XV - Separabilidad**

2 A. Si alguna parte de este reglamento es declarada nula, ilegal o inconstitucional
3 por un tribunal con jurisdicción o competencia, tal determinación solo
4 afectará aquella parte cuya nulidad, ilegalidad o inconstitucionalidad hubiere
5 sido declarada, manteniéndose en total efecto y vigor las partes no afectadas
6 por la determinación judicial.

7 **Artículo XVI - Vigencia**

8 A. El presente reglamento enmendado entrará en vigor inmediatamente luego de
9 aprobada la Ordenanza mediante la cual se adopta.

10 **Sección 2da.:** Las disposiciones de esta Ordenanza son independientes y separadas
11 unas de otras y si algún tribunal con jurisdicción y competencia declarase inconstitucional,
12 nula o inválida cualquier parte, párrafo o sección de la misma, la determinación a tales
13 efectos solo afectará aquella parte, párrafo o sección cuya inconstitucionalidad, nulidad o
14 invalidez hubiere sido declarada.

15 **Sección 3ra.:** Cualquier ordenanza, resolución u orden, que en todo o en parte
16 resultare incompatible con la presente, queda por ésta derogada hasta donde existiere tal
17 incompatibilidad.

18 **Sección 4ta.:** Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su
19 aprobación.