

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

**SUSTITUTIVO AL
P. DE O. NÚM. 4
SERIE 2015-2016**

Presentado por la Comisión de Gobierno, Ética y Asuntos Internos

Referido a: Sesión Ordinaria

Fecha de Presentación: 29 de julio de 2015

ORDENANZA

PARA ENMENDAR LOS ARTÍCULOS I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, X, XI Y XIII DE “LA REGLAMENTACIÓN EN CUANTO AL USO Y ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL APLICABLE A LOS EMPLEADOS DE TRANSPORTE COLECTIVO QUE REALIZAN FUNCIONES SUBSIDIADAS CON FONDOS PROVENIENTES DEL FEDERAL TRANSIT ADMINISTRATION” PROMULGADA MEDIANTE LA ORDENANZA NÚM. 45, SERIE 2003-2004, 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.

- 1 **POR CUANTO:** El Municipio Autónomo de San Juan recibe fondos federales de la
2 Administración Federal de Transporte Colectivo (en adelante, “Federal Transit
3 Administration” o “F.T.A.”, por sus siglas en inglés) para cubrir los costos de
4 servicios y mantenimiento de vehículos de transporte colectivo.
- 5 **POR CUANTO:** Los puestos y funciones asociados a la prestación de servicios y
6 mantenimiento de vehículos de transporte colectivo se consideran sensitivos bajo la
7 reglamentación de la F.T.A, por lo cual se requiere que quienes realizan las funciones

1 de naturaleza sensitiva estén sujetos a prohibiciones de uso y abuso de sustancias
2 controladas y alcohol.

3 **POR CUANTO:** A los fines de implantar estas prohibiciones y dar cumplimiento a los
4 requerimientos de la F.T.A., se aprobó la Ordenanza Núm. 45, Serie 2003-2004, en
5 virtud de la cual se adoptó la "Reglamentación en Cuanto al Uso y Abuso de Drogas
6 y Alcohol Aplicable a los Empleados de Transporte Colectivo que Realizan Funciones
7 Subsidiadas con Fondos Provenientes de la Federal Transit Administration" (en
8 adelante, "Reglamento").

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

15 **POR CUANTO:** La Administración Federal de Tránsito del Departamento de Transportación
16 de los Estados Unidos (*Federal Transit Administration, US Department of*
17 *Transportation*), ha planteado la necesidad de realizar enmiendas al reglamento
18 actual para atemperarlo a los nuevos requisitos en la administración de los
19 programas de pruebas para la detección del uso de sustancias controladas o alcohol
20 sobre el personal de transporte colectivo.

21 **POR CUANTO:** Los nuevos requisitos más significativos de la Administración Federal de
22 Tránsito del Departamento de Transportación de los Estados Unidos son los
23 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 Transportación de
12 Estados Unidos informando la prorrata mínima anual de muestreo requerida, el
13 Municipio de San Juan podrá de reducir el total de empleados en puestos sensitivos
14 a ser sometidos a pruebas de drogas hasta un 25% anual, o al porciento que al
15 efecto determine dicha agencia federal para el periodo del que se trate. (§ 653.47
16 (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 enmiendas necesaria a la
20 reglamentación vigente para incorporarle estos nuevos requisitos.

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

23 **Sección 1ra.:** Enmendar la Tabla de Contenido y los artículos I, II, III, IV, V, VI, VII,
24 VIII, X, XI Y XIII de la “Reglamentación en Cuanto al Uso y Abuso de Drogas y Alcohol
25 Aplicable a los Empleados de Transporte Colectivo que Realizan Funciones Subsidiadas con

1 Fondos Provenientes de la Federal Transit Administration”, adoptada en la sección 1ra. de la
2 Ordenanza Núm. 45, Serie 2003-2004, para que dispongan como sigue:

3 **POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN PARA ~~[IMPLANTAR]~~ LA**
4 **REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRANSPORTE COLECTIVO EN**
5 **CUANTO AL USO DE DROGAS Y ABUSO DEL ALCOHOL**
6

7 TABLA DE CONTENIDO

8

9	ARTÍCULO I	POLÍTICA PÚBLICA
10	ARTÍCULO II	EMPLEADOS SUJETOS A PRUEBAS (APLICABILIDAD)
11		A. CATEGORÍA DE EMPLEADOS
12		B. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS SENSITIVOS
13		C. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES EN PUESTOS SENSITIVOS
14	ARTICULO III	CONDUCTA PROHIBIDA
15		A. INGESTIÓN O CONSUMO DE ALCOHOL
16		B. USO O ABUSO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS
17	ARTÍCULO IV	PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y
18		CONSUMO DE ALCOHOL
19		A. ALCANCE
20		B. <u>ADMINISTRACIÓN - DESIGNATED EMPLOYER REPRESENTATIVE (DER)</u>
21	ARTÍCULO V	PRUEBAS DE SUSTANCIAS CONTROLADAS
22		A. PRUEBAS AUTORIZADAS SEGÚN REGULACIONES DE LA FTA
23	ARTÍCULO VI	PROCEDIMIENTO DE PRUEBA
24		A. PRUEBAS DE DETECCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS
25		B. PRUEBAS DE USO Y ABUSO DE ALCOHOL
26		C. ROL DEL OFICIAL MÉDICO REVISOR (MEDICAL REVIEW OFFICER O “MRO”)
27		D. ROL DEL PROFESIONAL EN SUSTANCIAS CONTROLADAS (SUBSTANCE ABUSE
28		PROFESIONAL O “SAP”)
29		E. PROGRAMA DE [ASISTENCIA] AYUDA AL EMPLEADO (“PAE”)
30	ARTÍCULO VII	TIPOS DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y
31		CONSUMO DE ALCOHOL
32		A. PRUEBAS PRE-EMPLEO
33		1. CONSECUENCIA DE PRUEBA PRE-EMPLEO CON RESULTADO POSITIVO
34		B. PRUEBA POR SOSPECHA RAZONABLE
35		1. REFERIDO A LABORATORIO POR SOSPECHA RAZONABLE
36		2. REUBICACIÓN PREVENTIVA

- 1 3. CONSECUENCIA DE PRUEBA POR SOSPECHA RAZONABLE CON RESULTADO
- 2 POSITIVO
- 3 C. PRUEBA LUEGO DE UN ACCIDENTE
- 4 1. PRUEBAS LUEGO DE ACCIDENTE FATAL
- 5 2. PRUEBAS LUEGO DE ACCIDENTE NO FATAL
- 6 3. PASOS A SEGUIR LUEGO DE UN ACCIDENTE DE TRÁNSITO
- 7 4. TIEMPO PARA EL REFERIDO A LABORATORIO [~~LA~~] PARA LA PRUEBA DE DROGAS
- 8 Y ALCOHOL LUEGO DE QUE OCURRE UN ACCIDENTE
- 9 5. CONSECUENCIAS DE UNA PRUEBA LUEGO DE UN ACCIDENTE CON RESULTADO
- 10 POSITIVO
- 11 D. PRUEBAS AL AZAR
- 12 1. CONSECUENCIAS DE PRUEBA AL AZAR CON RESULTADOS POSITIVOS
- 13 E. PRUEBAS DE REGRESO AL TRABAJO
- 14 1. REQUISITOS
- 15 2. CONSECUENCIA DE PRUEBA DE REGRESO AL TRABAJO CON RESULTADO
- 16 POSITIVO
- 17 F. PRUEBAS DE SEGUIMIENTO
- 18 1. CONSECUENCIA DE PRUEBA DE SEGUIMIENTO CON RESULTADO POSITIVO
- 19 ARTÍCULO VIII PRESUNCIÓN CONTROVERTIBLE
- 20 A. NEGATIVA A SOMETERSE A UNA PRUEBA
- 21 ARTÍCULO IX CONSECUENCIAS DE CONDUCTA RELACIONADA CON EL USO DE SUSTANCIAS
- 22 CONTROLADAS Y CONSUMO DE ALCOHOL
- 23 A. SUSTANCIAS CONTROLADAS
- 24 B. CONSUMO DE ALCOHOL
- 25 ARTÍCULO X OTRA PRUEBA A SOLICITUD DEL EMPLEADO
- 26 ARTÍCULO XI CONFIDENCIALIDAD
- 27 ARTÍCULO XII NOTIFICACIÓN DE CONVICCIONES
- 28 ARTÍCULO XIII PERSONA A CONTACTAR
- 29 ARTÍCULO XIV EDUCACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
- 30 A. ADIESTRAMIENTO PARA EMPLEADOS Y SUPERVISORES
- 31 ARTÍCULO XV SEPARABILIDAD
- 32 ARTÍCULO XVI VIGENCIA

1 **Artículo I - Política Pública del Municipio de San Juan para ~~[Implantar]~~ la Reglamentación de**
2 **la Administración Federal de Transporte Colectivo En Cuanto al Uso de Drogas y Abuso de**
3 **Alcohol**

A. Título

Este reglamento se conocerá y podrá ser citado como "Reglamentación en Cuanto al Uso
[y Abuso] de Drogas y **Abuso de Alcohol** Aplicable a los Empleados de Transporte
Colectivo que Realizan Funciones Subsidiadas con Fondos Provenientes del Federal
Transit Administration".

- B. Esta declaración de política pública está diseñada para fomentar la productividad, la seguridad y la excelencia entre los empleados **y empleadas** municipales, así como para instaurar un ambiente seguro y productivo para ellos y para el público que servimos. El Municipio de San Juan tiene ~~[un]~~ **el firme** compromiso ~~[sólido]~~ de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y de alcohol. Por tal motivo, ha adoptado esta declaración como política pública ~~[para proveer directrices a los directores, supervisores y empleados en cuanto al uso de drogas y abuso 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.**

4 Esta declaración de política pública sólo es de aplicación a los empleados del Municipio
5 de San Juan sujetos a las disposiciones referentes al uso de drogas y abuso de alcohol
6 establecidas por la Administración Federal de Transporte Colectivo (*Federal Transit*
7 *Administration*, en adelante "FTA") y el Departamento de Transportación de Estados
8 Unidos (Department of Transportation) en adelante "**USDOT**" en el 49 CFR, Parte 40 y
9 Parte 655, bajo el "Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991" y sus
10 reglamentos aplicables (ie., Prevention of Prohibited Drug Use in Transit Operation y el
11 Prevention of Alcohol Misuse in Transit Operation). El Municipio de San Juan se reserva
12 el derecho de administrar pruebas de drogas y alcohol a los candidatos a empleo y a los
13 empleados actuales de acuerdo a las disposiciones de cualquier otra ley estatal y/o
14 federal.

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

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

11 **Artículo II - Empleados Sujetos a las Pruebas (Aplicabilidad)**

12 A. Categoría de Empleados

- 13 1. Bajo las reglamentaciones del FTA, todos los empleados que tengan funciones en
14 puestos sensitivos, todos los candidatos a empleo en puestos sensitivos y los
15 empleados que buscan ser trasladados o ascendidos a puestos sensitivos, ~~[serán~~
16 ~~incluidos en el]~~ **están sujetos al** Programa de Pruebas de Drogas y Alcohol.
17 Estas pruebas son un requisito de trabajo para cada empleado que lleve a cabo o
18 sea seleccionado para llevar a cabo funciones sensitivas, según definidas más
19 adelante.

20 B. Descripción de Puestos Sensitivos

- 21 1. El Municipio ha determinado que las siguientes posiciones constituyen "puestos
22 sensitivos" a tono con la definición de la FTA:
 - 23 a. todos los operadores de ~~[guagua y/o trolleys]~~ **vehículos de transporte**
24 **colectiva**
 - 25 b. todo el personal de mantenimiento de ~~[guagua y/o trolleys]~~ **vehículos de**
26 **transportación colectiva**
 - 27 c. guardias con armas de fuego **quienes proveen seguridad específicamente**
28 **para la flota de vehículos de transporte colectiva**
 - 29 d. supervisores que lleven a cabo, o sea muy probable que lleven a cabo,
30 funciones en puestos sensitivos
 - 31 e. todos los despachadores **y coordinadores de rutas del sistema de**
32 **transportación colectiva**

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

- 1 C. Descripción de Funciones en Puestos Sensitivos
- 2 1. La reglamentación del FTA extiende el término "puesto sensitivo" como aplicable
- 3 a todos ~~[aquellos en los cuales se]~~ los empleados en una posición que lleve a
- 4 cabo alguna de las siguientes funciones en relación con el sistema de
- 5 transportación pública:
- 6 a. operación de vehículos que generen ingresos, esté o no el vehículo
- 7 ~~[generando ingresos]~~ ofreciendo servicio
- 8 b. operación de vehículos de transporte colectivo que no generen ingresos,
- 9 pero que requieren que los conductores tengan una licencia de chofer o
- 10 de conductor de vehículo pesado
- 11 c. personal de control de envío o despachadores de vehículo, coordinadores
- 12 de servicio
- 13 d. mantenimiento¹ de los vehículos de transporte colectivo
- 14 e. portador de armas de fuego para propósitos de proveer seguridad
- 15 exclusivamente a la flota, y
- 16 f. supervisor que realice alguna de las funciones antes enumeradas.

17 **Artículo III - Conducta Prohibida**

18 A. Ingestión o Consumo de Alcohol

- 19
- 20 1. Los empleados que ~~[efectúen]~~ desempeñen labores en puestos sensitivos no deben
- 21 consumir alcohol²:
- 22 a. durante horas ~~[laborales]~~ laborables
- 23 b. mientras ~~[efectúe]~~ realicen funciones sensitivas
- 24 c. cuatro (4) horas antes de ~~[efectuar]~~ realizar sus funciones sensitivas
- 25 d. hasta que se les haga la prueba luego de un accidente u ocho (8) horas luego
- 26 de un accidente, lo que ocurra primero, y
- 27 e. mientras se encuentre en espera para ser llamado ("on call").

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

² Un empleado que se determine que tenga una concentración de alcohol mayor a 0.02, pero menos de 0.04, no puede llevar a cabo su 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 periodo mínimo de ocho (8) horas luego de que se administre la prueba.

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

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

9 B. Uso o Abuso de Sustancias Controladas

10 1. Empleados que lleven a cabo funciones en puestos sensitivos [así como todos los
11 empleados del Municipio, independientemente del puesto que ocupan] tienen
12 expresamente prohibido el uso o ingestión de drogas o alcohol **y pueden estar**
13 **sujetos a una prueba en** cualquier momento **mientras laboran**, excepto cuando el uso
14 se debe a instrucciones de un médico, el cual le ha notificado al empleado que la
15 ingestión de la sustancia recetada no afecta su habilidad para llevar a cabo el trabajo
16 sin peligro alguno. Cualquier empleado que ingiera alguna sustancia controlada
17 prescrita por un médico, deberá informar inmediatamente a su supervisor, quien a su
18 vez, comunicará al Director del Departamento u Oficina correspondiente de tal uso.
19 Si la ingestión del medicamento controlado afecta la habilidad del empleado para
20 realizar las funciones que ~~realiza~~ **desempeña** en su puesto sensitivo, éste deberá
21 comunicárselo a su supervisor para que proceda a reubicarlo en funciones no
22 sensitivas hasta que finalice su tratamiento. El Municipio de San Juan se reserva el
23 derecho de verificar el uso prescriptivo de tal sustancia con el médico del empleado.
24 Fabricar, distribuir, dispensar, poseer o usar sustancias controladas en el lugar de
25 trabajo está prohibido, de acuerdo al “Drug-Free Workplace Act” **(41 CFR, §701)**.
26 De acuerdo con la Política Pública del Municipio de San Juan, cualquier empleado
27 que fabrique, distribuya, dispense, procese, venda o intente vender sustancias
28 controladas a cualquier persona mientras esté en cumplimiento de su deber, ya sea
29 dentro de los predios o fuera de la propiedad del Municipio de San Juan, esté o no

³ A un empleado en horas [labores] **laborables** se le permitirá reconocer, al momento en que el/ella sea llamado/a 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 relevado/a de llevarla a cabo. En este caso, el empleado será enviado a su hogar con cargo a licencia regular. 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 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 sólo si el/ella se vuelve a hacer la prueba y su medida de concentración de alcohol es menos de 0.02. Si la prueba vuelve a arrojar una lectura mayor de 0.02 pero menor de 0.04 será relevado de sus funciones al menos por ocho (8) horas o enviado a su hogar con cargo a licencia regular.

1 en sus horas laborables, estará sujeto al procedimiento administrativo para la
2 imposición de acción disciplinaria la cual puede conllevar despido.

3 2. Tal y como se refiere en la reglamentación de FTA, una “sustancia controlada” o
4 “droga prohibida” significa marihuana, cocaína, ~~[opiates]~~ **opiáceos** o sus derivados,
5 anfetaminas y phencyclidine (“PCP”) o cualquier otra que así se considere por la
6 FTA mediante reglamentación. La reglamentación de la FTA actualmente prohíbe el
7 desempeño de funciones sensitivas cuando uno de los niveles prohibidos de
8 cualquiera de las cinco (5) siguientes drogas especificadas es detectado en la orina
9 del empleado, marihuana, cocaína, ~~[opiates]~~ **opiáceos** (heroína, codeína),
10 anfetaminas y phencyclidine (PCP).

11 **Artículo IV - Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas y de Consumo de**
12 **Alcohol**

13 A. Alcance

14 1. Los empleados en puestos sensitivos estarán sujeto a las pruebas de acuerdo
15 a las reglamentaciones de la FTA.

16 2. Las pruebas a empleados que no realicen funciones en puestos sensitivos,
17 aspirantes a puestos no sensitivos y pruebas a empleados en puestos
18 sensitivos mas allá de los requisitos de las reglamentaciones de la FTA, se
19 llevarán a cabo de acuerdo a la Política Pública Centros de Trabajos Libres de
20 Drogas y Alcohol, establecida por el Programa de Detección de Uso de
21 Sustancias Controladas y de Consumo de Alcohol del Municipio de San Juan.

22 B. **Administración - Designated Employer Representative (DER)**

23 1. **El Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas y de Consumo de**
24 **Alcohol del Municipio de San Juan será administrado por el(la) Director(a) de**
25 **Recursos Humanos y Relaciones Laborales, quien además será el *Designated***
26 ***Employer Representative (DER)***.

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

28 A. Pruebas Autorizadas por la Reglamentación de la FTA

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

31 1. marihuana

32 2. cocaína

33 3. anfetaminas **(ej., metanfetaminas, MDMA-Éxtasis, MDA, MDEA)**

1 4. ~~opiates~~ opiáceos (ej., heroína, codeína)

2 5. phencyclidine (PCP)

3 Aunque usualmente las pruebas de drogas efectuadas estarán limitadas a las cinco (5)
4 sustancias mencionadas, el Municipio de San Juan se reserva el derecho, conforme a su
5 declaración de Política Pública y a su propia autoridad, a requerirle a los empleados sujetos a
6 este reglamento a que provean especímenes separados para pruebas de otras sustancias
7 controladas, según lo permita la ley.

8 Las pruebas de alcohol para empleados sujetos a las regulaciones de FTA se llevarán a cabo
9 conforme con las disposiciones de este Reglamento.

10 **Artículo VI - Procedimiento de Prueba**

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

15 A. Pruebas de Detección de Uso de Sustancias Controladas

16 1. El lugar seleccionado para obtener las muestras de orina proveerá: un salón o área
17 privado para orinar; un inodoro; una superficie para escribir que sea adecuada y
18 limpia; un lavamanos que de ser posible, se ubicará fuera del salón privado.

19 2. El laboratorio contratado por el Municipio se asegurará que el acceso al lugar de las
20 pruebas esté restringido durante la prueba, que personas no autorizadas no estén
21 presentes y que no haya ningún tipo de acceso que no esté controlado por la entidad
22 que conduzca la prueba.

23 3. El laboratorio que conduzca las pruebas, asegurará la dignidad y la privacidad del
24 donante y que su personal esté orientado para preparar el lugar de toma de
25 muestras, examinar que las muestras no sean falsificadas o adulteradas, dividir las
26 muestras en dos recipientes para permitir realizar una prueba de confirmación de ser
27 necesario, marcarlas propiamente, y realizar el proceso de toma de muestras bajo la

1 observación directa de ser necesario y preservar la cadena de custodia de las
2 muestras⁴.

3 Usualmente, la administración de la prueba de alcohol será llevada a cabo concurrentemente
4 con la muestra de orina. No obstante, el Municipio de San Juan se reserva el derecho de
5 administrar las pruebas de alcohol separadas de las muestras de orina y administrar pruebas
6 de alcohol y/o coleccionar muestras de orina en los predios o instalaciones del Municipio de San
7 Juan.

8 Se utilizará el formulario oficial ("USDOT Chain of Custody & Control Form") con su número
9 de identificación. Estos pasos serán tomados para proteger al empleado y la integridad del
10 proceso de pruebas de drogas, así como para salvaguardar la validez de los resultados de las
11 pruebas y para asegurar que los resultados de las pruebas sean atribuidos al empleado
12 correspondiente. [~~Para pruebas de sustancias controladas, distintas de las cinco antes~~
13 ~~mencionadas, se requerirá la toma de espécimen separado.~~]

14 B. Pruebas de Uso y Abuso de Alcohol

15 1. Las pruebas de alcohol podrán efectuarse mediante el uso de un método de pruebas
16 no evidenciaría (i.e., non-evidential screening device) y/o un método de pruebas
17 evidenciarías (i.e., evidential breath testing device o "EBT") aprobado por el National
18 Highway Traffic Safety Administration. Un técnico de pruebas (i.e., screening test
19 technician o "STT") administrará las pruebas no evidenciarías (i.e., non-evidential
20 screening tests), incluyendo pruebas de saliva. Sólo un técnico de pruebas de
21 aliento (Breath Alcohol Technician o "BAT") administrará la prueba EBT⁵.

⁴ La toma de muestras bajo la observación directa del personal del laboratorio contratado por el Municipio 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 cuando: 1) el empleado ha presentado una muestra de orina que cae fuera del parámetro normal de temperatura y el empleado rehúsa proveer la medida de la temperatura del cuerpo (tomada oralmente) o si la temperatura del cuerpo varía por más de 1° C / 1.8°F de la temperatura del espécimen; 2) el laboratorio determinó que el último espécimen de orina provisto por el empleado tiene una gravedad específica de menos de 1.003 y una concentración de creatinina menor de 0.2 g/L; 3) el personal del lugar de colección observa conducta que clara e inequívocamente indica un intento de sustituir o alterar la muestra; [e] 4) si previamente se ha determinado que el empleado ha usado sustancias controladas sin autorización médica y la muestra en particular fue realizada en o al momento de regresar al servicio; **o 5) cuando así lo indique el MRO por circunstancias que lo ameriten según la reglamentación federal. El coleccionador de la prueba deberá realizar el proceso de toma de muestras bajo observación directa conforme lo establece el Título 49 CFR, Parte 40.67.**

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 [F]EBT particular que se usa para las pruebas **y el equipo debe haber sido calibrado según un plan de mantenimiento.**

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

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

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

- 24 1. Todos los resultados de las pruebas de drogas serán revisados en primera instancia
25 por un médico específicamente ~~[orientado]~~ **adiestrado y certificado** que se
26 desempeña como MRO. ~~[Estos servicios]~~ **Los servicios de referimiento al MRO** los
27 proveerá el laboratorio contratado por el Municipio para estos fines. Si el resultado
28 de la prueba de droga es positivo, ~~[el Municipio notificará al empleado del resultado y~~
29 ~~del procedimiento de revisión del resultado por un MRO. Además, de su derecho a~~
30 ~~solicitar un segundo análisis con parte del espécimen colectado o muestra dividida,~~
31 ~~dentro de las 72 horas luego de haber conocido del resultado de la prueba.]~~ **el MRO**
32 **se comunicará con el candidato a empleo o empleado para discutir el resultado,**

1 ofrecer la oportunidad de explicar el resultado, y revisar cualquier documentación
2 que demuestre que existe una explicación médicamente legítima para la prueba
3 positiva. El MRO notificará al candidato a empleo o empleado que tiene setenta y
4 dos (72) horas para pedir que se analice la prueba de la muestra⁶ que fue dividida.
5 En caso de que la verificación por el MRO valida el resultado positivo de la prueba de
6 drogas, el MRO no tendrá que esperar el resultado de la muestra dividida para
7 notificárselo al Municipio de San Juan. El Municipio de San Juan será informado de
8 que un candidato a empleo o empleado ha dado positivo o negativo a la prueba
9 administrada sólo a través de la persona 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.

- 10
11 a. Almacenaje a largo plazo (-20° o menos): El espécimen de orina estará
12 disponible para otra prueba de laboratorio, luego de que la misma sea
13 debidamente solicitada como parte del proceso administrativo relacionado a
14 la acción disciplinaria iniciada como consecuencia del resultado positivo de la
15 prueba de dopaje. El laboratorio mantendrá en un sitio seguro por un período
16 máximo de un año, todos los especímenes confirmados positivos en sus
17 botellas originales con sus etiquetas debidamente marcadas.

18 D. Rol del Profesional en Sustancias Controladas (i.e., Substance Abuse Profesional o
19 "SAP")

- 20 1. Todo empleado en un puesto sensitivo, con una prueba de droga positiva
21 verificada o una prueba de alcohol confirmada con un resultado de 0.04 o
22 más, podrá ser enviado a evaluación por un SAP. Un SAP es un médico
23 licenciado (doctor en medicina) o un sicólogo certificado, trabajador social,
24 profesional en asistencia al empleado o un orientador de adicción (certificado
25 por la "National Association of Alcoholism and Drug Abuse Counselors
26 Certification Commission") con conocimientos y experiencia clínica en el
27 diagnóstico y el tratamiento de condiciones relacionadas con el abuso del

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

1 alcohol y el uso de drogas. Si el empleado salió con una prueba positiva en
2 droga o alcohol, el empleado será removido de su puesto sensitivo y podrá
3 ser referido a un SAP, sin que se entienda limitativo de la facultad del
4 Municipio de tomar acción disciplinaria de destitución contra éste. Lo que la
5 regulación federal requiere es que, si el Municipio tuviera o adoptare una
6 política pública que permita regresar al trabajo a un empleado sensitivo
7 cubierto bajo FTA, éste no retorna a sus funciones en tanto y en cuanto
8 haya completado satisfactoriamente el tratamiento de regreso al trabajo
9 ("return of duty process") ofrecido por el SAP y superado la correspondiente
10 prueba de drogas y alcohol previo a retornar a sus labores de transporte
11 colectivo. [Si el regreso eventual de un empleado a su trabajo es permitido
12 bajo esta política pública, el SAP puede recomendar un programa de
13 tratamiento, el cual el empleado deberá completar con éxito o continuar con
14 el mismo para así poder regresar a su trabajo. Este programa de tratamiento
15 podrá incluir el referido del empleado al Programa de Ayuda al Empleado
16 ("PAE") o cualquier otro proveedor de tratamiento.] El SAP será provisto por
17 la agencia contratada por el Municipio 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. Ello, sin que se entienda limitativo de la facultad del Municipio en tomar acción disciplinaria de destitución contra el empleado en puesto sensitivo concernido.

18 **Artículo VII - Tipos de Pruebas Para la Detección de Sustancias Controladas y Consumo de**
19 **Alcohol**

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

- 22 ■ Prueba de pre-empleo

- 1 ■ Prueba de sospecha razonable
- 2 ■ Prueba luego de un accidente
- 3 ■ Prueba al azar
- 4 ■ Pruebas de regreso al trabajo
- 5 ■ Pruebas de seguimiento

6 A. Pruebas Pre-Empleo

7 Todo candidato para empleo o que sea considerado para transferirse a posiciones
8 sensitivas, según definidas en este Reglamento, será sometido a una prueba pre-
9 empleo de drogas y/o alcohol. El requisito de dicha prueba como condición de
10 empleo, será notificado por escrito al candidato. El Municipio de San Juan no
11 contratará a ningún candidato ni transferirá a un empleado a una posición sensitiva,
12 a menos que el resultado de las pruebas de drogas y alcohol sean negativos. **Si una**
13 **prueba pre-empleo sale cancelada, el empleado (o aspirante a la plaza) tiene que**
14 **retomarla y pasarla antes de ser reclutado para la plaza.**

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

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

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

27 Una prueba pre-empleo con resultados positivos será considerada como fundamento
28 suficiente para descalificar al aspirante a empleo, o al empleado considerado para
29 traslado o ascensos a una posición sensitiva, o para cualquier otro tipo de puesto,
30 aún cuando no sea considerado sensitivo. **De acuerdo a la política pública instituida**
31 **en el Municipio de San Juan, un empleado cuya prueba de detección de sustancias**

1 controladas arroje un resultado positivo, se podrá despedir o destituir de su puesto o
2 cargo sensitivo.

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

19 B. Prueba Por Sospecha Razonable

20 A e[~~E~~]mpleados que realizan una función sensitiva, así como a cualquier otro
21 empleado, le será requerido que se sometan a pruebas de drogas y/o alcohol,
22 cuando por lo menos dos (2) supervisores, uno de ellos el supervisor
23 inmediato del empleado, tenga sospecha razonable de que el empleado ha
24 usado una droga prohibida o ha abusado de alcohol. La sospecha razonable
25 queda establecida cuando un supervisor adiestrado en identificar síntomas y
26 señales indicativas de uso de drogas o alcohol concluye razonablemente, y a
27 base de sus observaciones que el empleado ha usado drogas o alcohol. La
28 determinación de que existe sospecha razonable tendrá base en
29 observaciones específicas, contemporáneas y articuladas de acuerdo a la
30 apariencia, conducta, habla y hedor corporal del empleado. El supervisor
31 inmediato documentará sus observaciones y mantendrá un expediente de
32 todas las observaciones realizadas al empleado. [~~Solicitará a otro supervisor~~

1 ~~que lo asista a una reunión y junto al empleado se le orientará sobre la~~
2 ~~posible violación a la Política Pública Centros Libres de Drogas y Alcohol~~
3 ~~establecida en el Municipio de San Juan.]~~ Explicará además los motivos que
4 dieron base a la sospecha razonable y redactará un informe documentando
5 las observaciones que dan base a la sospecha razonable ~~[y lo discutido en la~~
6 ~~reunión con el empleado.]~~ Dicho informe será referido al Programa de
7 Detección de Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol, para
8 que se proceda con el referido al laboratorio.

9 1. Referido a Laboratorio para Prueba por Sospecha Razonable

- 10 a. El referido al laboratorio cuando existe sospecha razonable por
11 consumo de drogas deberán hacerse dentro del término de
12 veinticuatro (24) horas a partir del momento en que se identifica la
13 misma.
- 14 b. El referido a laboratorio bajo sospecha razonable por consumo de
15 alcohol será requerido si tales observaciones son hechas justamente
16 después de un accidente o durante el día de trabajo cuando el
17 empleado manifieste síntomas o señales de uso de alcohol. Una
18 prueba de alcohol bajo sospecha razonable debe ser hecha dentro de
19 las próximas ocho (8) horas siguientes a la determinación de que
20 existe tal sospecha razonable.

21 2. Reubicación Preventiva

22 Ningún empleado sospechoso de usar drogas o de ingerir alcohol, por la
23 conducta mostrada, el habla u otros indicadores, puede realizar o continuar
24 realizando funciones sensitivas hasta que la prueba correspondiente sea
25 administrada.

- 26 a. Un empleado que sea sometido a la prueba por sospecha razonable
27 por droga o alcohol será reubicado en funciones no sensitivas
28 mientras los resultados aún no se han recibido. Si los resultados son
29 negativos, el empleado será restituido a sus funciones sensitivas.
- 30 b. En los casos de que la prueba de alcohol evidencie una concentración
31 de no más de 0.02% o hayan transcurrido[s] ocho (8) horas o más
32 luego de determinar que hay una sospecha de abuso de alcohol, el
33 empleado podrá continuar llevando a cabo sus funciones y no estará

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

11 2. Pruebas Luego de Accidente No Fatal

12 a. Luego de un accidente no fatal, todo empleado u operario de un vehículo de
13 transporte ~~[masivo]~~ **colectivo**, debe someterse a **las pruebas de drogas y**
14 **alcohol** a menos que el Municipio de San Juan determine ~~[y]~~ usando la mejor
15 información disponible al momento de la decisión, que la actuación del
16 empleado puede ser completamente descartada como factor contribuyente al
17 accidente. Cualquier otro empleado realizando funciones sensitivas cuya
18 actuación pudo haber contribuido al accidente podrá ser sometido a una
19 prueba de drogas y alcohol. La decisión en cuanto si la actuación de un
20 empleado pudo haber contribuido al accidente estará sujeto a la absoluta
21 discreción del ~~[personal asignado por el]~~ Municipio ~~[a esos fines]~~, basado en
22 la mejor información disponible al momento de tomar dicha decisión.

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

- 25 a. primero tratar las heridas
26 b. cooperar con las autoridades presentes
27 c. explicar a los empleados la necesidad de someterlos a prueba
28 d. realizar las pruebas, y
29 e. acumular la documentación del accidente prontamente, mediante informe
30 escrito y otras evidencias tales como, datos de las personas involucradas
31 en el accidente en caso de requerir contactarlos, número de licencia de

1 conducir, tablilla del o los vehículos y de ser posible, fotos de lugar donde
2 ocurrió el accidente.

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

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

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

9 b. las pruebas de alcohol dentro del período de ocho (8) horas a partir
10 del accidente. Un empleado sujeto a una prueba luego de un
11 accidente deberá abstenerse de consumir alcohol por ocho (8) horas
12 inmediatamente haya ocurrido el accidente o hasta que sea sometido
13 a prueba. De no llevarse a cabo la prueba dentro de las primeras dos
14 (2) horas luego del accidente, el personal asignado por el Municipio
15 preparará y mantendrá en archivo un expediente indicando la razón
16 por la cual la prueba no fue realizada inmediatamente. Si la prueba de
17 alcohol no es administrada dentro del período de ocho (8) horas a
18 partir del accidente, el Municipio cesará esfuerzos de administrar las
19 pruebas y mantendrá los documentos.

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

26 2. Empleados realizando una función sensitiva deberán mantenerse
27 disponibles por un período de treinta y dos (32) horas para la
28 realización de una prueba de drogas. Esto significa que el empleado
29 deberá asegurarse que el supervisor inmediato, así como el Director
30 del Departamento u Oficina, conozca donde podrá localizarlo dentro
31 del período de treinta y dos (32) horas después del accidente o hasta
32 que las pruebas después del accidente se hayan completado. Un
33 empleado que no esté disponible para realizarle la prueba, será
34 considerado que rehúsa a someterse a la prueba, a menos que su

1 indisponibilidad sea atribuida a los esfuerzos de obtener asistencia
2 relacionada al accidente o por obtener el cuidado médico necesario
3 de emergencia.

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

9 D. Pruebas al Azar

10 Las pruebas al azar se harán sin anunciar y a través de un método
11 científicamente válido; por ejemplo: utilizando una tabla de azar o un
12 generador de números computarizados. Estas pruebas se harán anualmente
13 al menos al 50% de los empleados cuando sean pruebas de drogas y al 10%
14 de los empleados para pruebas de alcohol. El número de empleados se
15 determinará tomando como base la totalidad de los empleados que lleven a
16 cabo funciones sensitivas. ~~[Estas]~~ **Las** pruebas se ~~[harán]~~ **administrarán**
17 trimestralmente durante el año. **A tenor con la correspondiente notificación**
18 **del Departamento de Transportación de Estados Unidos informando la**
19 **prorrata mínima anual de muestreo requerida, el Municipio de San Juan podrá**
20 **reducir el total de empleados en puestos sensitivos a ser sometidos a**
21 **pruebas de drogas hasta un 25% anual, o al por ciento que al efecto**
22 **determine dicha agencia federal para el periodo del que se trate.**

23 No habrá ningún patrón a seguir cuando se lleven a cabo las pruebas al azar
24 y todos los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas, tendrán las
25 mismas oportunidades de ser seleccionados cada vez que se lleven a cabo
26 las pruebas. Los empleados deberán seguir en el grupo de selección aún
27 después de haber sido seleccionados y de habersele hecho la prueba. Por lo
28 tanto, un empleado puede ser escogido para una prueba al azar más de una
29 vez durante el año.

1 Los empleados serán seleccionados anónimamente, usando un número de
2 identificación que no tenga ningún tipo de conexión con los nombres
3 verdaderos de éstos. El empleado debe reportarse inmediatamente al lugar
4 donde se le hará la prueba después de haber recibido la notificación de su
5 selección para formar parte del grupo al azar.

6 Es responsabilidad del Municipio de San Juan mantener la base de datos de
7 empleados en puestos sensitivos al día, eliminar de ella empleados que no
8 estarán disponibles para trabajar en el próximo trimestre y llevar a cabo la
9 selección al azar de los empleados a los cuales se les hará la prueba en cada
10 ciclo. En caso de que un empleado seleccionado al azar esté ausente el día
11 que se llevará a cabo la prueba, se le hará la prueba inmediatamente regrese
12 al trabajo, **en tanto sea factible, a menos que el empleado no regrese al**
13 **trabajo antes de la próxima selección de pruebas al azar.**

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

17 1. Consecuencia de Pruebas **al Azar** con Resultados Positivos

18 a. Conforme a la Política Pública del Municipio, un empleado que ocupe un
19 puesto sensitivo y que en la administración de una prueba al azar ~~[se]~~
20 obtenga un resultado positivo **corroborado y certificado** a drogas o un
21 resultado de prueba de alcohol de 0.04 ó más, será reubicado en
22 funciones no sensitivas y se iniciará el procedimiento ~~[administrativo]~~
23 **disciplinario que puede conllevar despido.**

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

30 c. El empleado será referido a una evaluación con el SAP para que éste
31 determine el tipo de tratamiento requerido. El Programa de Detección

1 de Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol dará
2 seguimiento en el cumplimiento del tratamiento recomendado al
3 empleado el cual estará sujeto a la prueba[s] de regreso al trabajo
4 “return to duty” y a las pruebas de seguimiento.

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

6 1. Requisitos

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

13 a. evaluado por el SAP

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

19 ~~[c. En la evaluación de regreso al trabajo, el SAP recomendará al~~
20 ~~Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas la~~
21 ~~frecuencia y por el tiempo que se realizarán las pruebas de~~
22 ~~seguimiento, luego de que el empleado regrese a sus labores. Los~~
23 ~~resultados de las pruebas de drogas deben ser negativos y la prueba~~
24 ~~de alcohol deberá arrojar un resultado menor de 0.02.]~~

25 2. Consecuencia de una Prueba de Regreso al Trabajo con Resultados Positivos

26 a. Cualquier prueba de regreso al trabajo que arroje resultados positivos a
27 drogas o una prueba de alcohol con un resultado de 0.02 o más, podrá
28 determinar que el empleado no está apto para regresar al trabajo. El
29 proceso ~~[administrativo para la medida]~~ disciplinari[a] podrá conllevar la
30 destitución del puesto que ocupe.

1 F. Prueba de Seguimiento

2 1. Consecuencia de Prueba de Seguimiento con Resultado Positivo

3 Será causal para la destitución del puesto que ocupe un empleado sujeto a
4 pruebas de seguimiento que arroje resultados positivos en la prueba de
5 drogas y un resultado mayor de 0.02 de alcohol.

6 **Artículo VIII - Presunción Controvertible**

7 [A-] Bajo la declaración de Política Pública del Municipio de San Juan, la negativa de
8 someterse a una prueba, constituirá el equivalente de una prueba positiva de uso de
9 droga o a una de alcohol de 0.04 o mayor. Por lo tanto, una negativa del empleado
10 a someterse a una prueba de drogas y/o alcohol dará inicio al procedimiento
11 administrativo para la imposición de una acción disciplinaria, la cual podría conllevar
12 el despido. Cualquier empleado que se niegue a someterse a una prueba requerida de
13 drogas o alcohol será removido inmediatamente de sus funciones sensitivas.

14 A. Negativa a someterse a una prueba:

- 15 1. negativa total de someterse a la prueba
- 16 2. no proveer suficiente cantidad de saliva, aliento u orina para utilizarse
17 como muestra para la prueba sin tener una explicación médica válida.
- 18 3. mantener una conducta que claramente obstruye el procedimiento de
19 la prueba.
- 20 4. dejar el lugar del accidente o abandonar el lugar donde se harán las
21 pruebas sin una razón válida antes de que las pruebas sean
22 administradas y sin autorización de su supervisor y/o director del
23 departamento u oficina en cuestión.
- 24 5. no llegar al centro de trabajo o lugar en el cual se harán las pruebas
25 al momento indicado o no llegar en un tiempo razonable.
- 26 6. negarse a firmar el formulario de control requerido por FTA.
- 27 7. que el laboratorio certifique que la muestra de orina no da la
28 temperatura requerida.
- 29 **8. no someterse a una segunda prueba cuando sea requerido por el**
30 **laboratorio o el patrono.**
- 31 **9. bajo una colección de observación directa, no permitir u obstruir la**
32 **observación o monitoreo de la provisión de la muestra.**

1 **10. no mantenerse en el centro de prueba hasta que el proceso haya**
2 **terminado.**

3 Conforme a la declaración de Política Pública, cualquier empleado que
4 descomponga, falsifique, sustituya o altere una muestra de orina,
5 saliva o prueba de aliento, o que intente hacerlo será considerada una
6 negativa **a someterse a la prueba**, por lo cual estará sujeto al
7 procedimiento administrativo para la acción disciplinaria la cual podría
8 conllevar despido.

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

11 A. Sustancias Controladas

12 1. Un empleado que arroje resultados positivos en una prueba de drogas
13 o que rehúse someterse a una prueba de drogas debe ser removido
14 inmediatamente de su función sensitiva. Conforme a la política
15 pública del Municipio, una prueba de droga positiva y verificada, o
16 considerada positiva por presunción controvertible, ocasionará que se
17 inicie el procedimiento administrativo el cual podr[í]a conllevar la
18 destitución del empleado.

19 B. Consumo de Alcohol

20 1. Un empleado que tenga una concentración de alcohol de 0.02 ó más,
21 pero menos de 0.04, no podrá llevar a cabo funciones sensitivas
22 hasta que la concentración de alcohol en el empleado mida menos de
23 0.02 o hasta el comienzo del próximo período de labor del empleado.
24 Dicho período comenzará no menos de ocho (8) horas luego de la
25 administración de la prueba de alcohol.
26 El empleado que arroje resultados con una concentración de alcohol
27 de 0.04 o más no podrá llevar a cabo funciones sensitivas hasta que
28 sea evaluado y haya pasado una prueba de regreso de trabajo con
29 una concentración de alcohol menor de 0.02. Conforme a la Política

1 Pública del Municipio de San Juan un empleado con resultados de
2 0.02 ó más en una prueba de alcohol estará sujeto a que se inicie el
3 procedimiento administrativo el cual podrá conllevar despido.

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

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

15 **Artículo XI - Confidencialidad**

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

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

25 **B. Todos los empleados cubiertos bajo el Programa de Pruebas de Drogas y**
26 **Alcohol aquí anunciado tienen el derecho de acceso a su récord. El**
27 **procedimiento de solicitarlo será a través de una carta dirigida al(a la)**

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 dividida es negativo, el empleado será reinstalado sin pérdida de beneficios y se le pagará la pérdida de ingreso.

1 Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborables, firmada por el
2 empleado.

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

- 6 1. Alcalde(sa)
- 7 2. Administrador(a) de la Ciudad
- 8 3. Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborables
- 9 4. Funcionario(a) Enlace
- 10 5. Personal del laboratorio contratado
- 11 6. MRO
- 12 7. Personal autorizado por US DOT y la National Transportation Safety
13 Board
- 14 8. Persona o entidad autorizada por escrito por el empleado concernido
15 a que se le provean los resultados.

16 **Artículo XII - Notificación de Convicciones**

17 A. Conforme a los requisitos del Drug-Free Workplace Act, los empleados deben
18 notificar al Municipio de San Juan dentro de un término de cinco (5) días
19 sobre cualquier convicción por una violación a una ley ocurrida en el lugar de
20 trabajo.

21 **Artículo XIII - Persona a Contactar**

22 A. Las reglamentaciones de la FTA requieren que una persona sea identificada
23 para contestar preguntas acerca de la Política Pública. Para propósitos de
24 esta declaración de política pública, la persona a contactarse será el Director
25 o Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del
26 Municipio de San Juan o el [F]funcionario o funcionaria en quien este(a)
27 delegue [~~Enlace de la Oficina de Reglamentación y Procedimientos~~
28 ~~Administrativos de la Oficina de Administración de Recursos Humanos del~~
29 ~~Municipio de San Juan~~]. Copia de la reglamentación sobre la Política Pública
30 estará disponible en la Oficina de Administración de Recursos Humanos y

1 **Relaciones Laborales**, Programa de Detección de Uso de Sustancias
2 Controladas y de Consumo de Alcohol.

3 **Artículo XIV - Educación y Adiestramiento**

4 A. Adiestramiento para Empleados y Supervisores

- 5 1. El Municipio de San Juan hará disponible y distribuirá a todos los
6 empleados que lleven a cabo funciones sensitivas la Política Pública del
7 Municipio de San Juan para Implantar la Reglamentación de la
8 Administración Federal de Transporte Colectivo en Cuanto al Uso de
9 Sustancias Controladas y de Consumo de Alcohol, su reglamentación y
10 procedimientos a todos los empleados, supervisores y directores que
11 lleven a cabo ~~o no~~ funciones sensitivas. Se les proveerá, por lo menos,
12 sesenta (60) minutos de adiestramiento sobre los efectos e indicadores
13 del uso de sustancias controladas y consumo de alcohol. Este
14 adiestramiento se hará en coordinación con la Administración de Salud
15 Mental y Contra la Adicción (ASSMCA).
16 Se requerirá a todos los empleados, supervisores y directores que firmen
17 un formulario indicando que han recibido una copia de la Política Pública y
18 procedimientos. Este formulario se mantendrá en archivo.

19 **Artículo XV - Separabilidad**

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

25 **Artículo XVI - Vigencia**

- 26 A. El presente reglamento enmendado entrará en vigor inmediatamente luego de
27 aprobada la Ordenanza mediante la cual se adopta.

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

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

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