

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO



Gobierno Municipal de Río Grande

Apartado 1800
Río Grande, Puerto Rico 00745-1800

Teléfonos:
887-2370/8872695
Exts. 117, 118, 146 y 182

Legislatura Municipal
Secretaría

ORDENANZA NÚM. 6
SERIE 2009-2010

ORDENANZA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE RÍO GRANDE, PUERTO RICO PARA APROBAR EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y EL CONSUMO DE ALCOHOL DEL MUNICIPIO DE RÍO GRANDE, Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO : La Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, Ley de los Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enmendada, dispone en su Artículo 12.001, que cada municipio establecerá un programa para la administración de pruebas de drogas a funcionarios y empleados municipales, con el propósito de contribuir al efecto disuasivo del uso ilegal de drogas y sustancias controladas.

POR CUANTO : La Ley Núm. 81, en su Artículo 12.005, autoriza a los Alcaldes a establecer, mediante reglamentos, programas permanentes para la detección de sustancias controladas que empleen pruebas confiables que permitan identificar a los funcionarios y empleados usuarios de drogas.

POR CUANTO : La Ley Núm. 81, establece en su Artículo 3.009, Inciso (m) que dentro de los deberes, funciones y facultades del Alcalde está el de diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el municipio, de acuerdo a las disposiciones de esta ley, y a los reglamentos adoptados en virtud de la misma y promulgar reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

POR CUANTO : Queda, además, establecido en el Artículo 5.005, Inciso (m) que la Legislatura Municipal aprobará aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que, de acuerdo a la Ley Núm. 81 o cualquier otra Ley, deban someterse a su consideración y aprobación.

POR CUANTO : El Municipio de Río Grande tiene el interés de mantener un nivel administrativo de excelencia, conforme a todas las disposiciones legales y reglamentarias y a tales efectos ha elaborado los reglamentos necesarios para la administración de su personal.

POR CUANTO : Se ha elaborado el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol del Municipio de Río Grande.

POR CUANTO : Este Reglamento será la guía para la administración e implantación de los Programas de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas, toda vez que establece los procedimientos adecuados de manera objetiva garantizando uniformidad, equidad y justicia en los procesos del asunto indicado.

POR CUANTO : Las normas que se establecen en este Reglamento persiguen alcanzar como meta los altos niveles de excelencia, eficiencia, justicia y productividad en el servicio municipal.

POR TANTO : **ORDENASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE RÍO GRANDE, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:**

Sección 1ra : **Aprobar el** Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol del Municipio de Río Grande.

Sección 2da : Esta Ordenanza será efectiva tan pronto sea firmada por la Legislatura Municipal y el Alcalde de Río Grande.

Sección 3ra : Copia de esta Ordenanza será enviada a las agencias y dependencias necesarias para su conocimiento y acción correspondiente.

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL EL 9 DE OCTUBRE DE 2009.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO



Municipio de Río Grande
Río Grande, Puerto Rico

Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol del Municipio de Río Grande.

INDICE

Artículo 1	- Título	1
Artículo 2	- Base Legal	1
Artículo 3	- Política Pública	1
Artículo 4	- Propósito	2
Artículo 5	- Aplicabilidad	2
Artículo 6	- Definiciones	2
Artículo 7	- Funcionario de Enlace	5
Artículo 8	- Médico Revisor Oficial (MRO)	6
Artículo 9	- Administración de Prueba de Detección de Uso de Sustancias Controladas y de Alcohol	7
Artículo 10	- Prueba de Drogas Pre-empleo	9
Artículo 11	- Pruebas de Consumo de Alcohol	10
Artículo 12	- Orientación, Tratamiento y Rehabilitación	12
Artículo 13	- Sometimiento Voluntario a un Programa de Rehabilitación	14
Artículo 14	- Confidencialidad	14
Artículo 15	- Negativa Injustificada y Presunción Controvertible	14
Artículo 16	- Procedimiento para las Pruebas	15
Artículo 17	- Derechos de los Participantes	16
Artículo 18	- Referido luego de Positivo Corroborado	16
Artículo 19	- Despido o Destitución	17
Artículo 20	- Vista Administrativa	18
Artículo 21	- Deber de Notificar Violación de Ley	18
Artículo 22	- Disposiciones Generales	18
Artículo 23	- Cláusula de Salvedad	19
Artículo 24	- Derogación	19
Artículo 25	- Notificación	19
Artículo 26	- Vigencia	19

Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol del Municipio de Río Grande.

Artículo 1 - Título

Este Reglamento se conocerá como *Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol del Municipio de Río Grande.*

Artículo 2 - Base Legal

Este Reglamento se adopta en virtud de los **Artículos 11.005(1), 11.007(6) y del Capítulo XII de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; la Sección 49 CFR, partes 653 y 654 del Reglamento de la Administración Federal de Transportación (F.T.A.) y el Omnibus Transportation Employee Act of 1991.**

Artículo 3 - Política Pública

La **Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991**, establece que el principio de mérito regirá todo el servicio público municipal de modo tal que sean los más aptos los que sirvan al gobierno municipal y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad. El Municipio de Río Grande (Municipio) tiene el compromiso y el interés apremiante ético, legal, social y económico de mantener un ambiente de trabajo completamente libre de sustancias controladas y de alcohol, además de fomentar en sus empleados el respeto y la estricta observación de las leyes que prohíben el uso ilegal de las mismas.

Los efectos del uso ilegal de sustancias controladas y de consumo de alcohol por funcionarios o empleados del Municipio, y en especial, por aquellos empleados que desempeñan funciones consideradas como sensitivas, incluyendo pero no limitadas a aquellas relacionadas con el área de seguridad, salud pública y servicios de transportación colectiva o unitaria, al público residente en el Municipio, y otras áreas ocupacionales, atenta contra el bienestar y seguridad de sus ciudadanos.

Por tal razón, el Municipio ha establecido que el uso ilegal de sustancias controladas en o fuera del trabajo o en los alrededores del mismo por funcionarios o empleados de éste, es incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de un puesto a cargo en el Gobierno Municipal y es una conducta prohibida por ley, sujeta a sanciones penales locales y federales y a las medidas disciplinarias impuestas por el Municipio.

El riesgo que representa tener un funcionario o empleado incapaz de cumplir con sus deberes y responsabilidades, realizando tareas que requieran el uso cabal de sus facultades físicas y mentales, que pongan en peligro la vida de los demás compañeros o de los ciudadanos, el deterioro en la productividad y en la eficiencia, el ausentismo crónico, el deterioro de las relaciones laborales, el incremento en accidentes y lesiones en el trabajo y la comisión de delitos en el trabajo relacionado con el uso de sustancias controladas o de alcohol, tal como la apropiación ilegal, entre otros, hacen necesario adoptar pruebas de detección del uso de sustancias controladas y consumo de alcohol en horas y todas aquellas medidas laborables necesarias encaminadas a prevenir los efectos adversos del uso de sustancias controladas y abuso del alcohol en el área de empleo.

A tenor con la política pública antes expresada, el **Artículo 11.007 y del Capítulo XI de la Ley Núm. 81**, está terminantemente prohibido fabricar, procesar, poseer, preparar, transportar, distribuir, producir o usar sustancias controladas en o alrededor del área de empleo o durante horas laborables y se establece como condiciones para ingreso y retención

de empleo en el servicio público municipal, entre otras, no ser adicto al uso habitual y excesivo de sustancias controladas o bebidas alcohólicas.

Artículo 4 - Propósito

El propósito de este Reglamento consiste en establecer un programa permanente para la detección y erradicación del uso de sustancias controladas y consumo de alcohol en el personal del Municipio, establecer las normas que regirán el programa y para proveer orientación dirigida a la prevención, tratamiento y rehabilitación a los empleados y funcionarios que les aplique según lo dispuesto por este Reglamento y otras leyes aplicables.

Las pruebas, orientación y tratamiento son efectuadas con el fin de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y de alcohol, de manera que todo empleado y funcionario pueda desempeñar efectivamente sus funciones y deberes en el servicio público.

Artículo 5 - Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los candidatos o aspirantes a empleo en el Municipio, a todos sus funcionarios y empleados sin importar su clasificación, incluyendo los de la Policía Municipal.

Será aplicable además a todas las personas naturales contratadas por el Municipio para la prestación de servicios.

Artículo 6 - Definiciones

Las palabras y frases utilizadas en este Reglamento tendrán los siguientes significados y se interpretarán según el contexto y el significado común y corriente. Las palabras y frases en el género masculino incluyen el género femenino.

1. **Accidente** - Cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función del empleado que afecte o ponga en riesgo la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o jurídica, según ha sido determinado en la jurisprudencia federal o estatal.
2. **Acción Disciplinaria** - Aquella medida disciplinaria que imponga la Autoridad Nominadora, por acciones de un funcionario o empleado en violación a las disposiciones de este Reglamento.
3. **Alcalde** - El Alcalde del Municipio de Río Grande.
4. **Alcohol** - El agente intoxicante en las bebidas embriagante, alcohol etílico o cualquier otro alcohol de peso molecular bajo, incluyendo metílico o isopropílico y toda bebida embriagante que contenga punto cero cuatro (.04%) por ciento o más de alcohol.
5. **Análisis de Corroboración** - Análisis químico de la primera muestra tomada subsiguientemente al primer análisis positivo.
6. **Autoridad Nominadora** - El Alcalde, el Presidente de la Legislatura Municipal o su representante autorizado.
7. **BAT** - Iniciales de Breath Alcohol Technician.

8. **Candidato Pre-Seleccionado o Aspirante a Empleo** - Toda persona que sea considerada para ser seleccionada para ingresar al servicio público municipal. Incluirá además a cualquier empleado o funcionario del Municipio que ocupe un puesto o cargo no sensitivo y que interese ser transferido a un puesto o cargo sensitivo, según se define en este Reglamento.
9. **Coordinador** - Persona designada por el Director de cada una de las unidades administrativas para asistir en la coordinación del Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas y de Consumo de Alcohol.
10. **Destitución** - Separación total, absoluta y definitiva del servicio, impuesta como acción disciplinaria a un empleado o funcionario como resultado de la aplicación de este Reglamento.
11. **Director (a) de Recursos Humanos** - Director (a) de la Oficina de Recursos Humanos del Municipio.
12. **Droga o sustancia controlada** - Toda droga o sustancia comprendida en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.
13. **EBT** - Iniciales de Evidential Breath Testing Device.
14. **Funcionario Enlace** - Persona designada por el Alcalde para que coordine la implantación y administración de un Programa para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol y un Programa de Ayuda al Empleado.
15. **Funcionario o Empleado** - Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración de carrera o de confianza, a tiempo parcial o irregular en el Municipio y cualquier persona natural o jurídica que contrate sus servicios con el Municipio como guardia de seguridad.
16. **FTA** - Federal Transportation Administration.
17. **Laboratorio** - Cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forensicos, patológicos o toxicológicos, debidamente autorizados y licenciados por el Secretario de Salud y la Administración de Salud Mental y Contra la Adicción, que realice pruebas para la detección de sustancias controladas y de alcohol utilizando sustancialmente las guías y parámetros establecidos por el Substance Abuse and Mental Health Administration (S.A.M.H.A.).
18. **Médico Revisor Oficial (M.R.O.)** - Médico licenciado que recibe los resultados del laboratorio y entrevista al empleado, funcionario o candidato pre-seleccionado cuya prueba ha dado positivo, a fin de determinar si ha usado o no ilegalmente sustancias controladas. Debe tener los conocimientos de los desórdenes ocasionados por el abuso de drogas; y que haya recibido adiestramiento médico para interpretar y evaluar los resultados positivos tomando en cuenta el historial médico de la persona y cualquier otra información pertinente desde el punto de vista médico.

19. **Muestra** - Se refiere a la muestra de orina o prueba de aliento que se obtenga del funcionario o empleado para ser sometida a análisis, que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Registro Federal para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal y la Reglamentación del Departamento de Salud de Puerto Rico.
20. **Muestra Positiva** - Se refiere a la muestra de orina o prueba de aliento en que se corrobore la presencia de una o más sustancias controladas o de alcohol, conforme a lo dispuesto en las leyes estatales sobre sustancias controladas y el CFR o de la Ley de Vehículos y Tránsito de Puerto Rico.
21. **Municipio** - La Rama Ejecutiva del Municipio, sus unidades administrativas y la Rama Legislativa.
22. **Negativa Injustificada** - La negación expresa de la persona a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas o de alcohol sin justificación alguna, o negarse a cooperar. Incluye, además, no presentarse al lugar de muestreo sin justificación, el abandono del lugar donde se toma el muestreo sin causa justificada, y no seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo, para que pueda producir la muestra o cuando se altera la misma. Se entenderá así también, cuando un empleado o funcionario en un período de tres (3) horas contadas a partir de la toma de la primera muestra, bebiendo una cantidad sustancial de agua, no logre arrojar una muestra de orina, sin que presente prueba que demuestre su imposibilidad para arrojar la misma.
23. **NHTSA** - Las iniciales de el National Highway Traffic Safety Administration.
24. **Programa** - Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol del Municipio.
25. **Pruebas de Aliento** - Análisis de aliento para determinar la presencia de alcohol en el organismo.
26. **Pruebas Periódicas** - La toma de muestras para la detección de uso de sustancias controladas o de consumo de alcohol por el Municipio, la cual no podrá ser administrada por más de tres (3) ocasiones en el mismo año, excepto para pruebas de seguimiento, cuando el empleado está en tratamiento.
27. **Puestos o Cargos Sensitivos** - Aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: participación en la fabricación, custodia, manejo, distribución y acceso a sustancias controladas; manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos tóxicos, explosivos, inflamables, cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar; transporte terrestre de pasajeros, carga o maquinaria pesada, y mecánica de tales vehículos de transporte o carga; portación, acceso o incautación de armas de fuego; investigación o procesamiento de la actividad criminal y la delincuencia juvenil, el crimen organizado, las situaciones de corrupción gubernamental y toda situación de amenaza a la seguridad municipal; cadetes de la Policía Municipal; participación directa en la prestación de servicios médicos y de primeros auxilios, rescate o ambulancia; custodia y prestación directa de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, menores víctimas de maltrato, personas con impedimentos, imputados convictos; la prestación y supervisión directa de

servicios de educación, orientación y consejería a estudiantes y a la ciudadanía; manejo y acceso directo de información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública; servicios de recaudación; trabajar en la Oficina del Alcalde; ser funcionario designado por el Alcalde para ordenar la administración de las pruebas o ser Funcionario Enlace; o cualesquiera otras posiciones de alto riesgo a la salud pública u orden social, en las que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del funcionario o empleado podría ocasionar un incidente o accidente fatal o poner en grave e inminente peligro la vida de la ciudadanía o la suya propia.

28. **Reglamento** - Reglamento del Programa Permanente para la Detección de Uso de Sustancias Controladas y de Consumo de Alcohol.
29. **Sospecha Razonable Individualizada** - Convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario de sustancias controladas, independientemente que luego se establezca o no tal hecho. Esta sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como:
 - a Observación directa del uso o posesión de sustancias controladas o alcohol;
 - b Síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada o alcohol;
 - c Un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.
30. **STT** - Las iniciales de Screening Test Technician.
31. **Sustancias Controladas**- Las sustancias controladas incluidas en las clasificaciones I y II del **Capítulo II de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico.**
32. **Urinálisis** - Análisis de orina para determinar la presencia de sustancias controladas o alcohol en el organismo de los funcionarios y empleados del Municipio.

Artículo 7 - Funcionario de Enlace

El Alcalde designará a una persona cualificada para coordinar la implantación y administración de un Programa para la Detección del Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol y un Programa de Ayuda al Empleado. A continuación se desglosa y describe las tareas que el Funcionario de Enlace realizará:

1. Asignará el personal necesario a dichos Programas.
2. Planificará, organizará, dirigirá, coordinará y evaluará todos los asuntos relacionados con éstos Programas.
3. Rendirá un informe anual al Alcalde de la labor realizada. El informe será de naturaleza estadística, sin identificación de casos particulares. Copia de este informe se remitirá a las agencias federales concernidas.

4. Recomendará al Alcalde la contratación del proveedor de servicios para que elabore un programa de orientación preventiva sobre el uso de sustancias controladas y consumo de alcohol y sobre el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación para funcionarios y empleados cuya muestra corroborada resulte positiva.
5. Recomendará al Alcalde la contratación del proveedor de los servicios para que efectúe las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y de alcohol. La prueba a efectuarse será el urinálisis. Para ello se utilizarán los métodos que aparecen a continuación o cualquier otro método analítico equivalente a los aquí descritos para el análisis de la orina:
 - a. Urinálisis, con un escrutinio de sustancias controladas y alcohol utilizando el sistema de insumo ensayo enzimático homogéneo (E.M.I.T.).
 - b. Análisis de corroboración utilizando cromatografía de gas acoplada a un espectrómetro de masas (GC/M5) y prueba de corroboración para el alcohol.
6. Elaborará un programa de educación y adiestramiento para supervisores en cuanto al tipo de conducta observable en el funcionario o empleado que pueda haber sido inducida por el uso de sustancias controladas o alcohol a fin de configurar la sospecha razonable individualizada. Disponiéndose que si los supervisores no reciben la educación y el adiestramiento aquí establecido, sus sospechas de presunción se presumirá controvertiblemente irrazonables. Este programa podrá ser compuesto por empleados o funcionarios de Municipio o podrá ser subcontratado.
7. Mantendrá bajo custodia y control confidencial los nombres de funcionarios y empleados sometidos a las pruebas de detección de uso de sustancias controladas y de alcohol, los informes y documentos recopilados, y los nombres de los funcionarios y empleados referidos al Enlace para participar en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
8. Establecerá el itinerario de pruebas de detección de uso de sustancias controladas y de consumo de alcohol para los funcionarios, empleados y candidatos preseleccionados, de manera que no haya discriminación alguno en la selección de éstos y coordinará con los Directores de las unidades administrativas, las fechas en que se efectuará las pruebas sin mediar aviso previo a los funcionarios y empleados.
9. Garantizará la confidencialidad de las personas sometidas a las pruebas.
10. Recomendará las acciones disciplinarias que procedan.
11. Recibirá el resultado de las pruebas.
12. Realizará cualquier otra función que le asigne el Alcalde.

Artículo 8 - Médico Revisor Oficial (MRO)

El Médico Revisor Oficial es contratado por el Municipio con el propósito de recibir los resultados de laboratorio de las pruebas para detectar sustancias controladas. Es necesario que el médico que el Municipio contrate tenga conocimiento en desordenes causados por el

uso de sustancias controladas y debe tener el adiestramiento correspondiente para interpretar y evaluar correctamente los resultados positivos de un empleado o funcionario a la prueba de detección de sustancias controladas. Las responsabilidades del MRO serán las siguientes:

1. Recibir los resultados de laboratorio de las pruebas de detección de drogas, sean negativos o positivos.
2. Requerir del laboratorio, de ser necesario, las descripciones cuantitativas de los resultados.
3. Recibir copia certificada de la cadena de custodia.
4. Interpretar y evaluar los resultados individuales de las pruebas de detección de sustancias controladas.
5. Informar al Funcionario de Enlace de los resultados y de su evaluación de los mismos.
6. Realizar entrevistas médicas a los empleados y funcionarios con resultado positivo en las pruebas de detección de sustancias controladas.
7. Evaluar el historial médico del empleado y funcionario con resultado positivo en las pruebas de detección de sustancias controladas al igual que cualquiera otra información médica pertinente.
8. Discutir con el empleado o funcionario los resultados para determinar si existe alguna razón médica para que la prueba hubiese arrojado positivo.
9. Ordenar, de ser necesario, una nueva prueba de la muestra original para la detección de sustancia controladas.
10. Consultar, de ser necesario, con el laboratorio que realizó la prueba.
11. Rechazar aquellos resultados que no cumplan con las guías mandatorias para este tipo de prueba.
12. Informar al Funcionario de Enlace la presencia de cualquier materia adulterante en la muestra.
13. Si el MRO determina que no existe razón o justificación médica para un resultado positivo, el MRO referirá al empleado o funcionario al Oficial de Enlace.

Artículo 9 - Administración de Prueba de Detección de Uso de Sustancias Controladas y de Alcohol

Los funcionarios o empleados mencionados en el **Artículo 5** de este Reglamento podrán ser sometidos a la prueba para la detección de uso de sustancias controladas y de consumo de alcohol, cuando ocurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Que ocurra un accidente en el trabajo relacionado con sus funciones y durante horas de trabajo, atribuible directamente al funcionario o empleado. No se podrá someter al funcionario o empleado a las pruebas de detección de sustancias controladas cuando el mismo no se encuentre en pleno dominio de sus

facultades mentales por motivo del accidente, a menos que una orden judicial ordene lo contrario. En este caso las pruebas deberán administrarse dentro del período de veinticuatro (24) horas desde que ocurrió el accidente.

2. Que exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores del funcionario o empleado, de los cuales uno (1) deberá ser el supervisor inmediato. En este caso, la prueba deberá administrarse no más tarde de veinticuatro (24) horas desde la última observación o percepción de conducta anormal o errática que genera la sospecha razonable individualizada.

Cualquiera de los dos (2) supervisores deberá llevar un récord que permanecerá bajo la custodia del Coordinador de la unidad administrativa donde se desempeña el funcionario o empleado, o en su defecto en la Oficina del Alcalde, en el cual anotará todos los incidentes que generan sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo los efectos de sustancias controladas, alcohol o ambos. Estos expedientes estarán regidos bajo las normas de confidencialidad contenidas en este Reglamento.

Se adiestrará a los supervisores en cuanto al tipo de conducta observable en el funcionario o empleado que puede haber sido inducida por el uso de sustancias controladas, a los fines de configurar la sospecha razonable individualizada. Disponiéndose que si los supervisores no reciben la educación y el adiestramiento aquí requeridos, sus sospechas de presunción se presumirán controvertiblemente irrazonables.

El Funcionario Enlace, en consulta con el Coordinador de la unidad administrativa, evaluará la evidencia sometida y determinará si procede la administración de la prueba. Los récords de los funcionarios o empleados a quienes no se les administren pruebas para la detección de sustancias controladas o de alcohol luego de un término de seis (6) meses de haberse anotado el primer incidente, serán destruidos.

3. Que el funcionario o empleado ocupe un puesto o cargo sensitivo dentro del Municipio. En estos casos, al funcionario o empleado se le podrán administrar pruebas periódicas de detección del uso de sustancias controladas o de consumo de alcohol.
4. Que el funcionario o empleado haya arrojado un positivo corroborado a una primera prueba y se requieran pruebas subsiguientes de seguimiento.
5. Que el funcionario o empleado decida someterse voluntariamente a las pruebas de detección de sustancias controladas y de alcohol sin que ello le haya sido requerido en forma alguna, como condición para mantener el empleo para disfrutar de los derechos y beneficios que legalmente le asisten.
6. Que el empleado se traslade, reingrese, descienda o ascienda a realizar funciones u ocupar puestos sensitivos, tal como se definen en el **Artículo 6**.
7. Cuando el funcionario o empleado regrese al trabajo luego de haber cumplido con un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
8. Se considerará como tiempo trabajado el que fuere necesario para que el funcionario o empleado sea sometido a las pruebas de detección de sustancias

controladas y de consumo de alcohol, la entrevista con el Médico Revisor Oficial y los procesos administrativos relacionados con las mismas.

9. Como parte del proceso de reclutamiento, los candidatos pre-seleccionados deberán someterse a las pruebas de detección de uso de sustancias controladas, según se dispone en este Reglamento. El Municipio requerirá a los candidatos preseleccionados un resultado negativo a una prueba para a detección de sustancias controladas como requisito previo a empleo. Ningún candidato a empleo podrá comenzar a trabajar con el municipio hasta tanto el Municipio reciba el resultado negativo de su prueba de drogas.

Artículo 10 - Prueba de Drogas Pre-empleo

1. Las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y de alcohol serán efectuadas por la entidad pública o privada contratada por el Municipio no más tarde de veinticuatro (24) horas desde que se le requiera al candidato. Dicha prueba será costeadada por el Municipio.
2. Se efectuarán sólo pruebas de orina o aliento y se preservará la cadena de custodia de las pruebas. Dichas muestras no podrán ser sometidas a ningún tipo de pruebas que no sean las necesarias para detectar las sustancias controladas o alcohol.
3. La negativa de un candidato a empleo a someterse a la prueba o un resultado positivo en la misma, así certificado por el laboratorio que realizó la prueba, será causa suficiente para denegarle el empleo.
4. La Prueba se administrará de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de la muestra científicamente aceptable, de modo que se proteja al máximo la intimidad del funcionario o empleado afectado. Una persona tomará la muestra que el funcionario o empleado le entregue en el momento en que el mismo desaloje el cuarto de servicios sanitarios. Para mayor confiabilidad, se podrá utilizar el método de teñir el agua de la bacineta para evitar la adulteración de la muestra o se tomará la temperatura a la muestra. El grado de intrusión no podrá ser mayor que el necesario para prevenir la adulteración y preservar la cadena de custodia. Si se determina que la muestra ha sido adulterada se considerará como que el empleado se ha rehusado a hacer la prueba y se podrá someter a las medidas disciplinarias que dispone este Reglamento.
5. Antes de someterse a la prueba el funcionario o empleado a quien se le administre la misma será orientado sobre las consecuencias de negarse, del derecho a solicitar una vista administrativa de arrojar la prueba un resultado positivo y de las acciones disciplinarias que se podrán imponer.
6. Se advertirá al funcionario o empleado por escrito que de así desearlo se le podrá entregar a un laboratorio de su selección, parte de la muestra para que tenga la oportunidad de efectuar un análisis independiente de la misma. En todo caso el funcionario o empleado tendrá la oportunidad de informar con anterioridad a la prueba cualesquiera datos que estime relevantes para la interpretación de dicho resultado, incluyendo el uso de drogas por prescripción médica y de las no recetadas.

7. Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya efectuado el análisis de la muestra antes de ser informado al Municipio.
8. Cuando se obtenga un resultado positivo, la muestra será sometida a un segundo análisis de corroboración y el Médico Revisor Oficial cualificado lo estudiará, tomando en consideración los medicamentos, si alguno, que el empleado o funcionario informó que estaba tomando al momento de efectuarse la prueba y certificará el resultado, de acuerdo a sus observaciones y análisis.
9. El Funcionario Enlace conservará los informes del personal sometido a las pruebas, las actas de incidentes y los resultados positivos corroborados.

Artículo 11 - Pruebas de Consumo de Alcohol

1. La FTA y el Omnibus Transportation Employee Act of 1991 requiere que se le hagan pruebas de consumo de alcohol a los siguientes empleados y funcionarios del Municipio:
 - a. Aquellos que como parte de sus funciones conducen un vehículo de motor, incluyendo, pero sin limitarse a: chóferes, chóferes de guagua, chóferes que como parte de sus funciones conduzcan vehículos para la transportación de terrestre de personas o cosas, aquel personal al que se le requiera una licencia de chofer, y cualquier persona que repare, provea mantenimiento u opere los vehículos a los cuales hace referencia este **Inciso**;
 - b. Personal de envío o despachadores de los vehículos a los que hace referencia el **Inciso** anterior;
 - c. Todos los miembros del Cuerpo de la Policía Municipal;
 - d. Todo guardia de seguridad que porte un arma de fuego como parte de las funciones de su empleo;
 - e. Los supervisores directos de los empleados que se mencionan en los **sub-incisos "a" al "d" del Inciso 1 de este Artículo**;
 - f. Cualquier persona que aspire a un empleo con el Municipio en cualquiera de las posiciones mencionadas en los **sub-incisos "a" al "e" del Inciso 1 de este Artículo** o que sea empleado del Municipio e interese ser transferido a cualquiera de las posiciones incluidas en los citados **sub-incisos**;
 - g. Las personas naturales privadas que hayan sido contratadas por el Municipio personalmente o a través de una persona jurídica privada para realizar cualquiera de las funciones enumeradas en los **sub-incisos "a" al "d" del Inciso 1 de este Artículo**.
2. Es irremediamente incompatible con el desempeño de las funciones sensitivas de las posiciones y cargos enumerados en los **sub-incisos "a" al "e" del Inciso 1 de este Artículo** el consumo de alcohol:
 - a. durante horas laborables;

- b. mientras efectúen funciones sensitivas;
 - c. cuatro (4) horas antes de efectuar sus funciones sensitivas;
 - d. hasta ocho (8) horas después de ocurrir un accidente, o hasta que se le administre una prueba al empleado o funcionario de consumo de alcohol luego del accidente, lo que ocurra primero.
3. Todo empleado o funcionario de los descritos en este **Artículo** que haya consumido alcohol cuatro (4) horas antes de efectuar sus funciones deberá notificar dicho consumo a su supervisor inmediato previo a comenzar a realizar dichas funciones.

Si el empleado o funcionario cree que no es capaz de cumplir con su función este deberá ser excusado de llevarlas a cabo. En tales casos no será necesario someter a éste a una prueba de alcohol pero se podrán imponer las medidas correctivas contempladas en este **Artículo**.

Si el empleado o funcionario entiende aun así que es capaz de cumplir con su función éste será sometido a una prueba de alcohol. Si el nivel de concentración de alcohol en la sangre es menor a 0.02 se le permitirá al empleado realizar sus funciones. Si el resultado es mayor de 0.02 pero menor de 0.04, se permitirá al empleado realizar sus funciones cuando una prueba de alcohol subsiguiente realizada el mismo día refleje que la concentración de alcohol en la sangre ha disminuido a menos de 0.02. De lo contrario, el empleado tendrá que esperar un mínimo de ocho (8) horas previo a reanudar sus funciones.

4. Las pruebas de alcohol se administrarán conforme a los reglamentos de la FTA y mediante el uso de un método no evidenciario y/o de prueba evidenciaría si éste ha sido aprobado por el Highway Traffic Safety Administration. Un técnico de prueba administrará las pruebas no evidenciarías, incluyendo pruebas de saliva. Sólo un técnico de pruebas de aliento administrará la prueba EBT. Las pruebas del alcohol serán administradas en un lugar que ofrezcan privacidad, tanto visual como auditiva, al efectuarse la prueba al empleado de manera tal que evite que personas no autorizadas vean o escuchen la administración y/o los resultados de las pruebas. Si la prueba preliminar revela un nivel de concentración de alcohol en la sangre de menos de 0.02, entonces, la prueba es negativa y será reportada como tal. Si la prueba preliminar revela un nivel de concentración de alcohol en la sangre de 0.02 o más, entonces, se deberá hacer una prueba de confirmación. Las pruebas de confirmación se llevarán a cabo utilizando un EBT y será administrada en los próximos treinta (30) minutos de haberse completado la prueba preliminar. Si el empleado debe ser transportado del lugar de la prueba preliminar al lugar de confirmación de las pruebas, el empleado permanecerá bajo la observación directa de un BAT, STT o cualquier otro representante del Municipio. Estos pasos serán tomados para proteger el empleado y la integridad del proceso de prueba, así como para salvaguardar la validez de los resultados de las pruebas y asegurar que los mismos son atribuibles al propio empleado o funcionario.
5. Se podrán realizar pruebas de alcohol en cualquiera de las circunstancias contempladas en los **Artículos 9 y 14** de este Reglamento con las siguientes disposiciones adicionales y/o modificaciones:

- a. **Accidente** - Además de la prueba para la detección de sustancias controladas requeridas del **Inciso 1 del Artículo 9** se someterá a una prueba de alcohol al empleado o funcionario directamente involucrado en el accidente y podrá requerírsele a todo aquel empleado o funcionario cubierto por este **Artículo** que pudieron haber contribuido al accidente indirectamente. Esto incluye pero sin limitarse, a los empleados de mantenimiento y los despachadores. Todas las pruebas del alcohol deberán administrarse dentro de un periodo de ocho (8) horas luego del accidente. De no administrarse la prueba de alcohol dentro de un periodo de dos (2) horas de ocurrir el accidente, el municipio preparará y mantendrá en archivo un documento indicando la razón por lo cual las pruebas no fueron administradas dentro del término provisto para ello. De no administrarse la prueba de alcohol dentro de un periodo de ocho (8) horas de ocurrir el accidente, el Municipio cesará de hacer esfuerzos para realizar la misma y preparará y mantendrá en archivo un documento en el cual se indicará la razón por la cual no se realizó la prueba dentro del plazo.
 - b. **Sospecha razonable individualizada** - Cuando exista una sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores del empleado o funcionario, de los cuales uno (1) deberá ser supervisor inmediato se le podrá ordenar a un empleado o funcionario a someterse a una prueba de alcohol. La prueba deberá ser administrada dentro de las próxima ocho (8) horas siguientes a la determinación de que existe tal sospecha razonable. Si no se hace la referida prueba dentro de un periodo de dos (2) horas de hacerse dicha determinación, el municipio preparará y mantendrá en archivo un documento indicando la razón por lo cual la prueba no fue administrada con prontitud. El empleado no podrá reanudar sus funciones sensitivas hasta tanto se reciban los resultados de la prueba de alcohol. Si el resultado es negativo, o si la concentración de alcohol en la sangre es menor de 0.02, el empleado será reinstalado a sus funciones. Si el resultado es 0.02 o mayor, el empleado tendrá que esperar por lo menos ocho (8) horas a partir del momento en que se hizo la prueba para poder regresar a su empleo.
 - c. **Pruebas de alcohol por sorteo** - Todo empleado o funcionario cubierto por este **Artículo** de este Reglamento estará sujeto a pruebas para la detección de alcohol por sorteo. Las pruebas de alcohol por sorteo se realizarán anualmente al 10 por ciento de todos los empleados y funcionarios cubiertos por este **Artículo**. Estos empleados o funcionarios podrán ser seleccionados para una prueba de alcohol por sorteo más de una vez al año.
 - d. **Prueba de regreso al Empleo** - El empleado o funcionario que solicite reinstalación a su empleo luego de aprobar un programa de tratamiento y rehabilitación se le requerirá un resultado negativo a una prueba de alcohol como requisito previo ala reinstalación al empleo. De obtenerse un resultado positivo en la misma se podrá imponer las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo el despido.
6. Todo aspirante o candidato a un puesto cubierto por este **Artículo** deberán someterse a una prueba de alcohol pre-empleo según lo dispuesto en el **Artículo 11** de este Reglamento y obtener un resultado negativo como requisito previo a obtener el mismo.

7. De obtenerse resultados positivos a pruebas de alcohol se aplicarán las medidas disciplinarias y los procesos administrativos dispuestos en los **Artículos 18, 19 y 20** de este Reglamento.

Artículo 12 - Orientación, Tratamiento y Rehabilitación

1. Se orientará a los funcionarios o empleados sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas y alcohol además del plan que estará disponible para el tratamiento y rehabilitación de los funcionarios o empleados que arrojen positivo a pruebas de sustancias controladas.
2. El Municipio le exigirá a todo empleado o funcionario que no ocupe un cargo sensitivo, cuya muestra arroje un resultado positivo corroborado, que participe en un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación. El funcionario o empleado podrá optar por someterse al Programa de Ayuda al Empleado del Municipio o podrá optar por un programa de su selección en cualquier institución pública o privada certificada para ello, siempre que el programa someta al Municipio los informes de cumplimiento de orientación, tratamiento y rehabilitación exigidos por el Municipio. El funcionario o empleado será responsable del costo del programa de su selección, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud.
3. No serán elegibles para recibir orientación, tratamiento y rehabilitación los empleados en puestos sensitivos, según se ha establecido en este Reglamento.
4. Tampoco serán elegibles para recibir orientación, tratamiento y rehabilitación los empleados o funcionarios reincidentes.
5. Se podrá someter periódicamente al funcionario o empleado a pruebas adicionales como parte del programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
6. La negativa a participar en un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación o a someterse a las pruebas como parte del programa, así como la presencia de sustancias controladas y de alcohol en la muestra de las pruebas adicionales o de seguimiento a las que sea sometido, se considerará causa suficiente para la destitución del funcionario o empleado.
7. El Municipio asegurará a todo funcionario o empleado que no ocupe un puesto o cargo sensitivo, que seguirá trabajando mientras éste cumpla con el tratamiento y la rehabilitación, siempre que no represente riesgo a la salud y seguridad pública. En aquellos casos en donde la permanencia del empleado o funcionario en el empleo representa un riesgo a la salud o la seguridad de éste o la de los demás empleados del Municipio, aplicarán las mismas condiciones establecidas en el **Inciso 8** de este **Artículo**.
8. En aquellas circunstancias en que el funcionario o empleado requiera tiempo para asistir al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación se le descontará el tiempo como ausente por enfermedad. En caso de agotar la licencia por enfermedad, el tiempo se le descontará de la licencia regular. Cuando no tenga balance acumulado en éstas licencias se le descontará del tiempo compensatorio acumulado y en última instancia, se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de un (1) año.

9. Los funcionarios y empleados que no ocupen puestos sensitivos que soliciten participar voluntariamente en un programa de rehabilitación establecido por el Municipio, tendrán que someterse a pruebas de seguimiento para detectar la presencia de uso de sustancias controladas o de alcohol. Además, se le requerirá que se sometan a tales pruebas cuando abandonen el tratamiento al cual solicitaron participar voluntariamente. Esta información será suministrada por el Programa de Ayuda al Empleado a la Oficina de Administración de Recursos Humanos. Si el empleado arrojara un resultado positivo podrá ser destituido de su puesto en el Municipio, por razón de reincidencia. El haber asistido a un programa de rehabilitación se considerará como la prueba inicial positiva.

Artículo 13 - Sometimiento Voluntario a un Programa de Rehabilitación

1. Los funcionarios y empleados del Municipio que soliciten participar voluntariamente en algún programa de rehabilitación, orientación y tratamiento, no tendrán que someterse, inicialmente, a las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas. Sin embargo, se les requerirá que se sometan a pruebas de seguimiento para la detección de sustancias controladas cuando finalicen el tratamiento al cual se sometió voluntariamente. No se considerará como sometimiento voluntario aquel que solicita un funcionario o empleado después de requerirle una prueba de drogas y antes de administrarla.
2. El Municipio no aplicará medidas disciplinarias a ningún funcionario o empleado que se someta voluntariamente a un programa de rehabilitación conforme a lo dispuesto en este **Artículo**. Sin embargo, podrán aplicarse medidas disciplinarias posteriores como resultado de la violación a cualquiera de las disposiciones de este reglamento.
3. En caso de requerir asistencia de forma voluntaria, el funcionario o empleado podrá comunicarse de forma directa y confidencial con la Oficina del Funcionario de Enlace ya sea por teléfono o en persona.

Artículo 14 - Confidencialidad

1. Toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionada con el resultado de las pruebas de uso de sustancias controladas y de alcohol y los expedientes de incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas o de alcohol se mantendrán separado del expediente de personal, será considerado información Confidencial y no podrá ser revelado excepto:
 - a. Al funcionario o empleado que haya sido sometido a la prueba o a cualquier persona designada por éste, por escrito, para recibir la información;
 - b. Los funcionarios o empleados designados por el Alcalde para este propósito; y a los proveedores de los programas de orientación, tratamiento y rehabilitación.
2. El Municipio deberá emplear el mayor grado de diligencia en custodiar y preservar la confidencialidad de los resultados.

3. Ningún resultado positivo podrá ser utilizado como evidencia de un proceso civil o criminal contra el funcionario o empleado, excepto cuando se trate de la impugnación del resultado o del procedimiento administrativo señalado en este Reglamento.
4. Se garantizará la confidencialidad de la identidad de los funcionarios y empleados que sean referidos al Programa de Ayuda al Empleado a recibir servicios de orientación, tratamiento y rehabilitación establecidos por el Municipio o el Programa seleccionado por el empleado.

Artículo 15 - Negativa Injustificada y Presunción Controvertible

La negativa injustificada de un aspirante o candidato a empleo, funcionario o empleado a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas, cuando así se le requiera a tenor con este Reglamento, activará la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo. Dicha negativa injustificada acarreará la imposición de las medidas disciplinarias correctivas aplicables.

Artículo 16 - Procedimiento para las Pruebas

1. Las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y de alcohol serán efectuadas por la entidad pública o privada contratada por el Municipio.
2. Se efectuarán sólo pruebas de orina o aliento y se preservará la cadena de custodia de las pruebas. Dichas muestras no podrán ser sometidas a ningún otro tipo de pruebas que no sean las necesarias para detectar las sustancias controladas o alcohol y las muestras negativas serán destruidas. Las que den un resultado positivo en un primer análisis serán sometidas a un segundo análisis de corroboración, el cual será revisado y certificado por un médico revisor oficial.
3. Como parte de la corroboración de una prueba positiva, el médico revisor oficial entrevistará al aspirante a empleo, empleado o funcionario concernido para determinar si éste ingirió alguna sustancia que pudiese haber arrojado un resultado positivo. Estas muestras serán conservadas por un periodo no menor de un (1) año.
4. Para cada prueba, el funcionario, empleado o candidato deberá producir una muestra de orina o aliento, según sea el caso. La muestra será analizada conforme a métodos analíticos aceptables científicamente.
5. Para mantener la cadena de custodia, una persona tomará la muestra que el funcionario o empleado le entregue en el momento en que el mismo desaloje el cuarto de servicios sanitarios. Para mayor confiabilidad, se podrá utilizar el método de teñir el agua de la bacineta para evitar la adulteración de la muestra o se tomará la temperatura de la muestra. En todo momento se protegerá al máximo la intimidad del candidato, empleado o funcionario y el grado de intrusión no podrá ser mayor que el necesario para prevenir la adulteración y preservar la cadena de custodia.
6. Antes de someterse a la prueba el candidato, empleado o funcionario será orientado sobre las consecuencias de negarse, del derecho a solicitar una vista administrativa de arrojar la prueba un resultado positivo, de su derecho bajo el **Inciso 5 de este Artículo** y de las acciones disciplinarias que se podrán imponer.

7. El candidato, empleado o funcionario podrá informar con anterioridad a la prueba cualquier dato que estime relevante para la interpretación del resultado, incluyendo el uso de medicamentos con o sin receta médica.
8. Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya efectuado el análisis de la muestra antes de ser informado al municipio.
9. Todo resultado de una prueba será notificado al candidato, empleado o funcionario una vez el Municipio ha sido informado del resultado.
10. El Funcionario Enlace conservará y custodiará los informes del personal sometido a las pruebas, las actas de incidentes y los resultados positivos corroborados.
11. Las pruebas de detección de sustancias controladas y de consumo de alcohol serán costeadas por el Municipio. Cuando el candidato, empleado o funcionario interese someter su muestra a una segunda prueba a un laboratorio de su selección, el candidato, empleado o funcionario costeará dicha prueba.
12. Las personas naturales o jurídicas contratadas por el Municipio para prestar servicios a éste serán responsables de costear las pruebas de detección de sustancias controladas y de consumo de alcohol que sean requeridas a sí o a sus empleados, respectivamente.

Artículo 17 - Derechos de los Participantes

1. El candidato, empleado o funcionario tendrá derecho a que se le notifique el resultado de la prueba, a solicitar por escrito y obtener copia de los resultados de la prueba; a impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a las pruebas; a impugnar resultados positivos corroborados en una vista administrativa y a presentar prueba demostrativa de que no ha utilizado ilegalmente sustancia controlada alguna.
2. Todo candidato, empleado o funcionario tienen derecho a que se le entregue a un laboratorio de su selección parte de la muestra para efectuar un análisis independiente de la misma.
3. El candidato, empleado o funcionario tiene derecho a que se le oriente antes de someterse a la prueba de detección de sustancias controladas y de consumo de alcohol sobre las consecuencias de negarse, del derecho a solicitar una vista administrativa de arrojar la prueba un resultado positivo, de su derecho bajo el **Inciso 2 del Artículo 16** y de las acciones disciplinarias que se podrán imponer.
4. Se considerará como tiempo trabajado el que fuera necesario para que el empleado o funcionario sea sometido a las pruebas de detección de sustancias controladas y de consumo de alcohol, la entrevista con el médico revisor oficial y los procesos administrativos relacionados con las mismas.

Artículo 18 - Referido luego de positivo corroborado

1. Cuando se obtenga un primer resultado positivo corroborado a una prueba para detectar la presencia de sustancias controladas o consumo de alcohol, se

suspenderá inmediatamente al empleado o funcionario de su empleo, sin privarle de su sueldo o remuneración, hasta tanto se realice una vista administrativa con las garantías procesales mínimas contempladas en el **Artículo 19** de este Reglamento. De sostenerse el primer resultado positivo corroborado en dicha vista, el empleado o funcionario será referido por el Funcionario de Enlace al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación ofrecido por el Municipio, en coordinación con la Administración de Servicios de Salud mental y contra la Adicción o por cualquier otra agencia o entidad privada.

2. El Municipio asegurará a todo empleado o funcionario que seguirá trabajando, mientras éste cumpla con el Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación, siempre que no represente riesgo a la salud y seguridad pública de éste o la de los demás empleados del Municipio. De suspenderse al funcionario o empleado de su empleo, se aplicarán las condiciones establecidas en el **Inciso 3 de este Artículo**.
3. Al suspenderse a un empleado o funcionario de su empleo con el propósito de referir a éste a un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación, el empleado o funcionario tendrá derecho a agotar las siguientes licencias en el siguiente orden: su licencia regular de enfermedad acumulada, si alguna, beneficio de tiempo compensatorio acumulado, si alguno, licencia por vacaciones acumuladas, si alguna, o una licencia sin sueldo hasta el término máximo de doce (12) meses. El empleado o funcionario podrá agotar además la licencia provista por la legislación federal Family and Medical Leave Act of 1993, de cumplir con los requisitos para el disfrute de la misma.
4. Todo empleado o funcionario que sea referido al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación antes mencionado, podrá ser relevado de sus tareas corrientes y ubicado conforme determine el Funcionario de Enlace o algún representante autorizado por éste.
5. Se garantizará la confidencialidad de la identidad de los empleados y funcionarios que sean referidos al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
6. Cuando un empleado o funcionario referido a un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación finalice el tratamiento correspondiente será sometido a pruebas de detección de sustancias controladas y de consumo de alcohol de seguimiento como requisito para permanecer en el empleo.
7. El empleado o funcionario podrá optar por someterse a dicho programa de orientación, tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello. En el caso de optar por una institución privada, el empleado o funcionario será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación, a menos de que éste pueda ser sufragado bajo términos de su póliza de seguro de salud.
8. Se requerirá un certificado de rehabilitación del programa de orientación, tratamiento y rehabilitación al cual fue referido el empleado o funcionario como requisito previo para la reinstalación al empleo.

Artículo 19 - Despido o Destitución

Se podrá despedir o destituir a un empleado o funcionario de su puesto cuando:

1. El empleado o funcionario ocupe un puesto o cargo sensitivo, incluyendo pero sin limitarse al Cuerpo de la Policía Municipal y al Funcionario de Enlace. El uso de sustancias controladas resulta irremediamente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo sensitivo. En estos casos, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en este Reglamento.
2. El empleado o funcionario se niegue a participar en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación adoptado cuando así se le requiera u obtenga un resultado positivo a drogas en una prueba de detección de sustancias controladas y de consumo de alcohol que se realice como parte de dicho programa. En tales casos, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en este Reglamento.
3. Cuando se trate de un empleado o funcionario reincidente. En tales casos, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en este reglamento.
4. Cualquier empleado que esté tomando una droga recetada bajo supervisión médica o un medicamento sin receta (OTC) que, pudiera afectar su capacidad para trabajar de forma segura, o tener un efecto adverso en su desempeño, tiene que informarlo al supervisor inmediato antes de comenzar a trabajar. De no hacerlo y por ello ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o algún tercero, dependiendo de las circunstancias, quedaría sujeto a una acción disciplinaria que podrá incluir la destitución de su empleo.

Artículo 20 - Vista Administrativa

1. En todos los casos en donde se disponga tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias, suspensiones, destituciones o despidos se deberá cumplir con las garantías procesales mínimas de notificación y vista, en donde el empleado o funcionario tenga la oportunidad de ser oídos, presentar evidencia a su favor e impugnar la evidencia presentada en su contra y donde pueda presentar las defensas que le asistan. Dicha vista deberá celebrarse no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de la medida correctiva, acción disciplinaria, suspensión, destitución o despido.
2. De no solicitar el empleado o funcionario la vista dentro de veinte (20) días que establece este Reglamento, se informará al Funcionario de Enlace de este hecho dentro del término de cinco (5) días siguientes a la prescripción del término de veinte (20) días.
3. Si el empleado o funcionario solicita vista dentro del término de veinte (20) días, la misma deberá celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la petición. La recomendación del Oficial Examinador se hará dentro de los diez (10) días siguientes a la vista. El Alcalde, el Presidente de la Legislatura Municipal o su representante autorizado notificará al empleado la decisión final.
4. Si la decisión final que en su día emita el Alcalde, el Presidente de la Legislatura Municipal o su representante autorizado fuera adversa al empleado o funcionario, se le advertirá por escrito de su derecho a apelar ante la Comisión

Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos, dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación.

Artículo 21 - Deber de Notificar Violación de Ley

Conforme a los requisitos del Drug Free Workplace Act, los empleados y funcionarios deberán notificar al Funcionario de Enlace del Municipio dentro de un término de cinco (5) días cualquier convicción por violación a una ley relacionada con el uso de drogas y/o alcohol ocurrido durante horas laborables. El término para notificar se computará a partir de la fecha de la convicción.

Artículo 22 - Disposiciones Generales

1. Las sustancias controladas que serán detectadas a través de la toma de muestras son:
 - a. Marihuana
 - b. Cocaína
 - c. Aplaceos
 - d. Anfetaminas
 - e. PCP
 - f. Alcohol
2. Todo contrato suscrito entre el Municipio y una empresa privada con el propósito de obtener servicios de seguridad, servicios de reparación de vehículos de motor o de operación de vehículos de transporte colectivo incluirá una cláusula a los fines de requerirle una política para la administración de pruebas de detección de sustancias controladas y alcohol, de forma tal que todo empleado que brinde estos servicios en las empresas privadas contratadas por el Municipio, esté sujeto a pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas y alcohol, administradas y costeadas por la compañía para la cual trabaja. Dispondrá, además, que todo empleado de empresa privada contratado por el Municipio cuya prueba para la detección de sustancias controladas o alcohol arroje un resultado positivo, queda impedido de prestar dichos servicios permanentemente.
3. Como método de garantizar la seguridad, calidad y eficiencia de los análisis de las muestras se utilizará el blind performance test, según requerido por la reglamentación federal (FTA).

Artículo 23 - Cláusula de Salvedad

Si alguna disposición de este Reglamento fuera declarada nula o inconstitucional, tal decisión no afectará ni invalidará las demás disposiciones.

Artículo 24 - Derogación

El presente Reglamento deroga cualquier norma, regla o reglamento que esté en contravención con lo aquí establecido.

Artículo 25 - Notificación

La Oficina de Administración de Recursos Humanos notificará la aprobación de este Reglamento a los funcionarios y empleados del Municipio.

Artículo 26 - Vigencia

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente el mismo haya sido aprobado por el Alcalde y por la Legislatura Municipal de Río Grande.

APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL EL 9 DE OCTUBRE DE 2009.