



ORDENANZA 38

SERIE 2003-2004-36

DE LA LEGISLATURA DEL GOBIERNO MUNICIPAL AUTÓNOMO DE CAROLINA, PUERTO RICO PARA ENMENDAR EL REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ALCOHOL EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAROLINA APROBADO MEDIANTE LA ORDENANZA NUMERO 13, SERIE 1999-2000-15.

- POR CUANTO:** El Reglamento para la Administración de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas y Alcohol en el Municipio Autónomo de Carolina fue aprobado mediante la Ordenanza 13 Serie 1999-2000-15.
- POR CUANTO:** El Gobierno Municipal Autónomo de Carolina tiene como parte de su política pública el garantizar, hasta donde sea posible, un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas y alcohol para brindar unos servicios de calidad y excelencia a la ciudadanía carolinense.
- POR CUANTO:** El uso de sustancias controladas por funcionarios, servidores públicos y empleados municipales representa un riesgo para la seguridad en el trabajo y un riesgo a las personas que reciben el servicio.
- POR CUANTO:** Consciente de las consecuencias detrimenales que causa el problema del uso y abuso de sustancias controladas y de alcohol, el Municipio Autónomo de Carolina enmienda el Reglamento a los fines de atemperarlo a los cambios de legislación vigente, y de establecer normas más restrictivas en la aplicación del mismo y ampliar las garantías para proteger la intimidad e integridad personal del funcionario o empleado.
- POR CUANTO:** A tenor con lo anterior, el Reglamento para la Administración de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas y Alcohol se enmienda en la parte de la Introducción; el Artículo 2; el Artículo 4, el Artículo 5 - Definiciones - para adicionar las siguientes definiciones: inciso (i), Empleados del Cuerpo de Bomberos Municipal inciso (j), Candidato Pre-Seleccionado a Empleo, inciso

(m), Empleados de la Oficina de Manejo de Emergencias Municipal, inciso (q), Medidas Disciplinarias, lo cual tiene el efecto de reenumerar los incisos del (i) en adelante; para enmendar en el Artículo 5 las definiciones siguientes las cuales fueron sus incisos reenumerados: inciso (n) – Empleados de la Guardia Municipal, inciso (w) – Programa PAE; inciso (y) Puestos o Cargos Sensitivos, inciso (aa), Sospecha Razonable Individualizada; el Artículo 7, el Artículo 8; Artículo 10; el Artículo 11, Artículo 13; Artículo 14; Artículo 16 inciso (A), Artículo 17, Artículo 19; Artículo 22.

POR TANTO: ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA DEL GOBIERNO MUNICIPAL AUTÓNOMO DE CAROLINA, DE PUERTO RICO:

Sección 1ra. Enmendar el Reglamento para la Administración de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas y Alcohol en el Municipio Autónomo de Carolina aprobado mediante la Ordenanza Número 13, Serie 1999-2000-15.

Sección 2da. Aprobar, como por la presente se aprueba, las enmiendas del Reglamento para la Administración de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas y Alcohol en el Municipio Autónomo de Carolina que a continuación se indican para que dispongan:

Introducción:

.....

El impacto negativo es aún mayor cuando el usuario es uno de los miembros de la **Policía Municipal**, quienes son reclutados para perseguir el delito e incluso combatir el uso de sustancias controladas, toda vez que con ello se afecta adversamente su habilidad para ejercer sus funciones con la honestidad y firmeza requerida. Además de los **Policías Municipales**, hay otros empleados municipales que bajo el "Omnibus Transportation Employee Testing Act." de 1991, tienen funciones de naturaleza especial como son los operadores y choferes de guaguas y "trolleys", despachadores y personal de mantenimiento de los vehículos sufragados con fondos federales de la "Federal Transit Administration" (FTA) o respecto a los cuales el Municipio reciba dichos fondos. Esto, sumado a los tipos de puestos o cargos sensitivos definidos como tales en la Ley de Municipios Autónomos o en el presente **Reglamento** en razón de sus atribuciones y deberes.

ARTÍCULO 2 OBJETIVO PRINCIPAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE PRUEBAS DE DETECCIÓN:

El objetivo principal de la administración de pruebas de detección de sustancias controladas y alcohol en el Municipio Autónomo de Carolina será identificar a aquellos empleados y funcionarios municipales que desempeñen sus funciones o deberes bajo efecto de sustancias controladas o de alcohol y lograr su rehabilitación, a fin de que éstos puedan desempeñar fielmente sus labores dentro del marco de seguridad necesaria para de este modo prestar los servicios con la calidad y eficiencia que requiere toda gestión pública de excelencia.

ARTICULO 4 – APLICABILIDAD

.....
En cuanto a la obligatoriedad de las pruebas de detección de sustancias controladas y/o alcohol que habrán de administrarse de conformidad con lo aquí dispuesto, este Reglamento aplicará a todo candi

municipal, que ocupe un puesto o cargo sensitivo bajo la Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico; bajo este Reglamento y bajo las regulaciones de la Administración Federal de Tránsito; a todo empleado o funcionario municipal que ocupe un puesto o cargo en la Policía Municipal de Carolina; a todo empleado o funcionario municipal en situaciones que configuren sospecha razonable de que está bajo efectos de sustancias controladas y/o alcohol en caso de accidentes **automovilísticos** [de grandes proporciones] que le sean razonablemente atribuibles. Bajo las regulaciones de la Administración de Tránsito Federal (FTA), si el Municipio ha sido receptor de fondos federales de la Administración de Tránsito Federal (FTA).

ARTÍCULO 5 – DEFINICIONES

- a.....
- b.....
- c.....
- d.....
- e.....
- f.....
- g.....
- h.

i. Empleados del Cuerpo de Bomberos Municipal

Significa: Los miembros del Cuerpo de Bomberos Municipal incluyendo los empleados de confianza y aquellos que laboren por contrato en la prestación de servicios de prevención y extinción de incendios.

j. Candidato Pre-Seleccionado a Empleo

Significa: Toda persona que habiendo cumplido con todos y cada uno de los requisitos establecidos y evaluaciones correspondientes para la posición solicitada y que ha sido considerado para ocupar la misma, sujeto a aprobar el examen de detección de sustancias controladas y alcohol.

k. Choferes

Significa:

l. Empleados y Funcionarios del Municipio

Significa:

m. Empleados de la Oficina de Manejo de Emergencias Municipal

Todos aquellos empleados asignados a la Oficina de Manejo de Emergencia Municipal que presten servicios de primeros auxilios, rescate, ambulancia ya sea terrestre, aéreo o marítimo. Comprende aquellas personas nombradas a puestos en el servicio de carrera, personal de confianza, transitorio e irregular y personal que preste servicios por contrato privado.

n. Empleados de la Policía Municipal

Significa: Los miembros de la **Policía** Municipal, incluyendo los empleados de confianza y aquellos que laboren por contrato en la prestación de servicios de vigilancia privada o protección de propiedad municipal.

ñ.....

o.....

p.....

q. Medidas Disciplinarias

1. Amonestación verbal

Advertencia oral que se hace inicialmente al empleado, cuando incurre en una infracción a las normas de conducta que se describen en este Reglamento.

2. Amonestación escrita

La advertencia escrita que se hace al empleado cuando incurre en una infracción a las normas de conducta según descritas en este Reglamento.

3. Destitución

La separación total y absoluta del servicio impuesta por la Autoridad Nominadora a un empleado como medida disciplinaria.

4. Formulación de Cargos

El acto mediante el cual el Alcalde hará saber a los empleados sobre las violaciones a los reglamentos, normas y procedimientos establecidos en que incurran y las penalidades que éstas conllevan.

5. Medida Correctiva

La Acción que se aplica en los casos de violaciones en que incurran los empleados a las leyes, normas, reglamentos o procedimientos establecidos, según dispuestos en este reglamento.

6. Suspensión de Empleo y Sueldo

La separación temporera del servicio, impuesta al empleado por la Autoridad Nominadora, como medida disciplinaria, luego de comprobarse que el empleado incurrió en las violaciones a las leyes, normas, reglamentos o procedimientos establecidos según se especifican en la Sección 8.3 de este Reglamento.

7. Vista Administrativa Informal

La audiencia que se le concede al empleado ante un Oficial Examinador para ser oído y defenderse luego de ser notificado respecto a la imputación de una violación a las leyes, normas, reglamentos y/o procedimientos establecidos en el Municipio de Carolina.

r. Muestra

Significa:

s. Muestra Positiva

Significa:

t. Médico Revisor Oficial (MRO)

Significa:

u. Negativa

Significa:

v. Oficial de Enlace

Significa:

w. Programa PARE

Significa: El Programa de Ayuda y **Rehabilitación** al Empleado instituido para proveer a todos los empleados y funcionarios del Municipio la ayuda, consejería, orientación y rehabilitación necesaria.

x. Profesional Especializado en Uso y Abuso de Sustancias Controladas y Alcohol (SAP)

Significa:

y. Puestos o Cargos Sensitivos

Significa: Conforme a la Ley de Municipios Autónomos, constituyen 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 e inflamables, cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar, transportación escolar, transportación marítima o terrestre de pasajeros, carga o maquinaria pesada, despacho y mecánica de tales vehículos de transporte o carga; portación, acceso o incautación de armas de fuego, participación directa en la prestación de servicios médicos y enfermería, de primeros auxilios, rescate o ambulancia; custodia y prestación de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, envejecientes, víctimas de maltrato, personas con impedimentos, imputados, convictos o confinados; prestación y supervisión directa de servicios de **educación, orientación y consejería a los estudiantes y todo el personal del sistema de educación pública municipal, personal de actividades comunitarias**, manejo y acceso directo de información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública u orden social como los miembros de la **Policía Municipal, Cuerpo de Bomberos Municipal, Empleados de la Oficina de Manejo de Emergencias, radio operadores**, 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 comunidad o la suya propia.

z. SAMHS (Substance Abuse Medical Health Services)

Significa:

2.....

aa. SOSPECHA RAZONABLE INDIVIDUALIZADA

Significa: La convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas y/o alcohol, independientemente que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como:

- a. Observación directa del uso o posesión de sustancias controladas y/o alcohol;
- b. Síntomas físicos **acerca de la apariencia, habla, olores del cuerpo del empleado o cualquier otro síntoma o signo físico consistente con el uso de drogas o mal uso de alcohol** que adviertan estar bajo la influencia de sustancias controladas y/o alcohol.
- c. Un patrón reiterado de conducta anormal **asociada con el uso de drogas y/o mal uso de alcohol**; o comportamiento errático en el empleo.

En estas circunstancias se le puede exigir al empleado o funcionario que se someta a pruebas compulsoriamente.

bb. SUSTANCIAS CONTROLADAS O DROGAS

Significa:

cc. URINALISIS

Significa:

ARTÍCULO 7 – OFICIAL DE ENLACE

El Alcalde designará una persona para coordinar con la ASSMCA la implantación y administración del programa de orientación preventiva, tratamiento y rehabilitación del Municipio Autónomo de Carolina, cuya unidad estará adscrita a la Oficina de Recursos Humanos. Esta persona será el Oficial de Enlace y además estará a cargo del Programa de Ayuda y **Rehabilitación al Empleado (PARE)**. El Oficial de Enlace rendirá un informe anual estadístico al Alcalde de la labor realizada, en el que no se identificarán los casos individualizados. Copia del informe se remitirá a las agencias federales concernidas. El Oficial mantendrá bajo custodia y control confidencial todos los expedientes sobre el progreso de los empleados.

ARTÍCULO 8 – PROGRAMA DE AYUDA Y REHABILITACIÓN AL EMPLEADO (PARE)

El Municipio Autónomo de Carolina ofrecerá e implantará un Programa de Ayuda y **Rehabilitación** al Empleado (**PARE**) mediante referidos para orientación, consejería y coordinación de servicios para la rehabilitación de aquellos empleados y funcionarios municipales usuarios de sustancias controladas y/o alcohol a los fines de que éstos puedan rehabilitarse y desempeñar sus deberes con eficiencia y responsabilidad. El Programa brindará alternativas de ayuda profesional a aquellos empleados y funcionarios que necesiten del mismo para resolver su situación particular sobre algún problema de índole personal que le afecte y/o impida cumplir a cabalidad con su trabajo.

El Municipio, a través del Programa de Ayuda y **Rehabilitación al Empleado (PARE)**, podrá requerir al empleado o funcionario que asista al Programa de Orientación, Tratamiento y Rehabilitación para Adictos a Drogas y/o Alcohol que rige la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) o a cualquier otro programa de rehabilitación aprobado para esos fines por el Gobierno Estatal, municipal o por la empresa privada. Asimismo, en la medida en que sea posible, referirá a psicólogos, trabajadores sociales o centros de salud mental públicos o privados cualificados a aquellos empleados que necesiten de estos servicios.

.....

ARTÍCULO 10 – CIRCUNSTANCIAS EN QUE SE REALIZARAN LAS PRUEBAS DE DETECCIÓN A EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS MUNICIPALES.

Todo **candidato pre-seleccionado a empleo**, funcionario o empleado municipal comprendido en las disposiciones sobre aplicabilidad de este Reglamento podrá ser sometido a una prueba para la detección de uso de sustancias controladas y de alcohol bajo las siguientes circunstancias y disposiciones de ley, y a tenor con el procedimiento que más adelante se dispone:

A. Bajo la Ley de Municipios Autónomos (Prueba de Drogas)

1. **A candidatos pre-seleccionados** a empleo, empleados y funcionarios que aspiren a un ascenso o traslado a cargos sensitivos.

2.....

3.....

4. A empleados y funcionarios municipales en cualquier puesto cuando ocurra un accidente **automovilístico** [de grandes proporciones] en el curso del empleo.

B. Bajo la Reglamentación de FTA (Pruebas de Drogas y Prueba de Alcohol-FTA Safety Sensitive)

1.....

2.....

3. A choferes, operadores de vehículos de transporte colectivo como: "trolleys", guaguas o autobuses, personal de mantenimiento y despachadores de tales vehículos, cuando ocurra un accidente automovilístico [de grandes proporciones].

4.....

5.....

6.....

La prueba será costeadada por el Municipio en un laboratorio seleccionado por el Municipio. La negativa a someterse a dicha prueba o un resultado positivo en la misma, así certificado por el laboratorio en cuestión y por el MRO, será causa suficiente para denegar el empleo o causa para la toma de medidas disciplinarias, según sea el caso.

ARTÍCULO 11 – REQUISITO DE CERTIFICACIÓN DE LABORATORIOS PARA ADMINISTRACIÓN DE PRUEBAS

Para detectar la presencia de sustancias controladas o de alcohol conforme lo requieren las regulaciones federales y la Ley de Municipios Autónomos, el Municipio Autónomo de Carolina llevará a cabo las pruebas en un laboratorio o centro **seleccionado por el Municipio** que pueda certificarle al Municipio que cumple con los requisitos y condiciones que establece SAMHS (Substance Abuse and **Medical** Health Services).

ARTÍCULO 13 – IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y PROCEDIMIENTO A SEGUIR:

.....

Los empleados y funcionarios del Municipio Autónomo de Carolina vendrán obligados a notificar a su supervisor cuando deben utilizar sustancias controladas por prescripción médica mientras estén en servicio. El supervisor rendirá un informe para récord y deberá requerirles la certificación médica o receta correspondiente. **También, los candidatos pre-seleccionados a empleo, los funcionarios y empleados vendrán obligados a cumplimentar un formulario en el cual indique los medicamentos que ha estado ingiriendo durante las últimas veinticuatro (24) horas, incluyendo vitaminas, jarabes para la tos o catarro, y todo tipo de medicamentos ya sean comprados con o sin receta médica.**

Los funcionarios y empleados municipales en puestos o cargos sensitivos sujetos a la administración de pruebas periódicas de detección de sustancias controladas bajo la Ley de Municipios Autónomos podrán ser sometidos a una prueba por lo menos una vez al año, pero nunca más de dos (2) veces en un mismo año, a menos que en una de estas ocasiones se haya obtenido un resultado positivo **en lo cual se requerirán pruebas adicionales.** También, al igual que el resto de los empleados en el ámbito de aplicabilidad de este Reglamento, podrán ser

sometidos a prueba cuando éstos sean parte del programa de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido por el Municipio (**PARE**). Las pruebas se efectuarán libre de costo para el funcionario o empleado, no así el tratamiento el cual será costado, en la medida que sea posible, por el plan médico.

ARTÍCULO 14 – GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD

En todo momento, se habrá de garantizar la confidencialidad de las personas sometidas a las pruebas. Esto así, salvaguardando la identidad del funcionario o empleado e identificando la muestra con código alfa numérico.

Para proteger el derecho a la intimidad de la persona que se somete a la prueba, la toma de la muestra se conducirá sin la presencia de observadores o testigos. El lugar seleccionado para recolectar las muestras proveerá: un cuarto o área privada para orinar, un inodoro, una superficie para escribir y un lavamanos, que de ser posible ubicará fuera del cuarto privado.

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. El grado de intrusión no podrá ser mayor que el necesario para prevenir la adulteración y preservar la cadena de custodia.

Se asegurará en todo caso la privacidad del donante y se protegerá la dignidad del empleado y la integridad del proceso, así como la confidencialidad de los resultados. Asimismo, se observarán los mecanismos científicamente aceptables de cadena de custodia. Las muestras negativas serán destruidas y las que arrojen resultado positivo en el primer análisis serán sometidas al segundo análisis de corroboración o análisis de muestra dividida. Todo resultado positivo corroborado deberá ser certificado por el Médico Revisor Oficial.

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, el cual será pagado por el funcionario o empleado que así lo solicite.

Todos los formularios, informes y demás documentos que se generen y recopilen en relación con este procedimiento serán confidenciales y no podrán ser utilizados en contra del empleado o funcionario concernido en ningún procedimiento criminal. Sólo tendrá acceso a esta información el personal que administre el Programa de Ayuda y **Rehabilitación** al Empleado (**PARE**) y el propio empleado, si éste así lo solicitare.

ARTÍCULO 16 – CONSECUENCIAS DE RESULTADOS POSITIVOS EN PRUEBAS DE ALCOHOL Y DROGAS

A. Sustancias Controladas – **Empleados o funcionarios municipales**; Empleados o funcionarios en puestos sensitivos; empleados cubiertos bajo regulaciones de la FTA; por sospecha razonable individualizada; a raíz de accidente [de grandes proporciones] **automovilístico**.

Un empleado o funcionario municipal en un puesto o cargo sensitivo (bajo los criterios definitorios de la Ley de Municipios Autónomos o de la Administración Federal de Tránsito) que obtenga un resultado positivo corroborado en una prueba de drogas o que se niegue a ser sometido a una prueba de drogas, debe ser removido inmediatamente de su función sensitiva y referido a un Profesional Especializado en el Uso y Abuso de Sustancias Controladas y Alcohol (SAP), quien determinará el tratamiento a seguir para su ayuda, consejería, orientación y rehabilitación. Conforme a la política pública del Municipio y los requerimientos de ley, una prueba de drogas positiva y corroborada, así como también una negativa a someterse a prueba ocasionará que el empleado de carácter sensitivo esté sujeto a la imposición de cualesquiera de las siguientes sanciones disciplinarias, más allá de la mera amonestación verbal, reprimenda o amonestación escrita, como lo son la suspensión de empleo y sueldo, destitución o despido. Esto, sin menoscabo del tratamiento rehabilitacional al que pueda ser referido para obtener ayuda.

De otra parte, los empleados y funcionarios municipales en puestos o cargos no sensitivos y que no pertenezcan a la **Policía** Municipal, cuya prueba inicial corroborada resulte positiva, deberán participar de un plan de orientación, tratamiento y rehabilitación, a referimiento del funcionario Enlace.

.....

ARTÍCULO 17 – MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Se enmiendan los incisos 3 y 4 y 4 (b)

1.....

2.....

3. El Alcalde podrá decretar la destitución o despido como única medida disciplinaria aplicable en los casos en que la muestra arroje resultados positivos corroborados de uso de sustancias controladas o alcohol, a aquellos funcionarios o empleados que ocupen puestos de [Guardia ó] Policía Municipal conforme a la Ley Núm. 19 de 12 de mayo de 1977, según enmendada, conocida como "Ley de la Policía Municipal" y a tenor con la naturaleza en extremo sensitiva e irremediabilmente incompatible con el consumo de sustancias ilegales que revisten las funciones y deberes de este Cuerpo de seguridad y orden público.
4. Será justa causa para que la autoridad nominadora suspenda de empleo y sueldo o **destituya** a un funcionario o empleado en los siguientes casos:

- a.....
 - b. Se niegue a participar en el Programa de Ayuda y **Rehabilitación** al Empleado **(PARE)** del Municipio cuando la Dependencia se lo requiera.
 - c.
 - d.
 - e.
-

ARTÍCULO 19 – PRUEBA POR SOSPECHA RAZONABLE INDIVIDUALIZADA

Se someterá a prueba de sustancias controladas a empleados y funcionarios del Municipio, cuando exista sospecha razonable individualizada de que por lo menos dos supervisores del funcionario o empleado, de los cuales uno deberá ser supervisor directo y al menos uno deberá estar adiestrado a tales efectos. En este caso, las pruebas deberán administrarse no más tarde de treinta y dos (32) horas desde la última observación o percepción de conducta anormal o errática que genera la sospecha razonable individualizada.

.....

El Municipio requerirá al empleado someterse a una prueba de alcohol bajo sospecha razonable, sólo si tales observaciones son hechas durante o justamente después o antes del periodo del día de trabajo en que el empleado debe llevar a cabo su función sensitiva. Además, una prueba de alcohol bajo sospecha razonable debe ser administrada dentro de las próximos **cuatro (4)** horas siguientes a la determinación de que existe tal sospecha razonable de que es necesario efectuar la prueba. Si no se hace la prueba de drogas encausada por la sospecha razonable dentro de **treinta y dos (32)** horas de dicha determinación, **o la prueba de alcohol dentro de las cuatro (4) horas de dicha determinación**, el Municipio preparará y mantendrá un récord indicando las razones por la cual la prueba no fue administrada con prontitud. Ningún empleado sospechoso de abuso de alcohol podrá realizar o continuar realizando funciones sensitivas hasta que la prueba de alcohol le sea administrada y evidencie una concentración de alcohol en la sangre menor de .02, o por lo menos **cuatro (4)** horas luego de determinar de que existe sospecha razonable de abuso de alcohol.

Un empleado que sea sometido a la prueba de sospecha razonable será removido de servicio y reubicado, de ser ello posible a tenor con los recursos y necesidades del Municipio mientras los resultados estén pendientes. Si los resultados son negativos, el empleado será restituido al trabajo.

ARTÍCULO 22 - PRUEBA DE REINGRESO AL TRABAJO PARA EMPLEADOS CUBIERTOS BAJO FTA

Se enmienda en el Primer Párrafo la palabra PAE para que lea:

Un empleado que obtenga un resultado corroborado de prueba de drogas que sea positivo, un resultado de prueba de alcohol de 0.04 o más, o que se niegue a someterse a cualquier prueba, no podrá regresar al trabajo hasta que: (1) el empleado sea evaluado por el Oficial de Enlace o coordinador del Programa **PARE**, quien determinará que el empleado ha seguido o está cumpliendo satisfactoriamente el programa de tratamiento prescrito por el recurso al cual él lo refirió y (2) pase una prueba de regreso al trabajo. En la evaluación del Profesional Especializado en Uso y Abuso de Sustancias Controladas y Alcohol (SAP), requisito previo a la administración de la prueba de reingreso, éste determinará la frecuencia y duración de las pruebas de seguimiento después que el empleado reanude a sus labores. El Profesional Especializado en el Uso y Abuso de Sustancias Controladas y Alcohol (SAP), puede recomendar que el empleado esté sujeto a prueba de reingreso ya sea para drogas o para alcohol, aún si el empleado sólo resultare positivo en una de las pruebas. Para satisfacer las regulaciones en cuanto a la prueba de regreso al trabajo, el resultado debe ser uno negativo corroborado para una prueba de drogas y/o un resultado de prueba de alcohol de menos de 0.02.

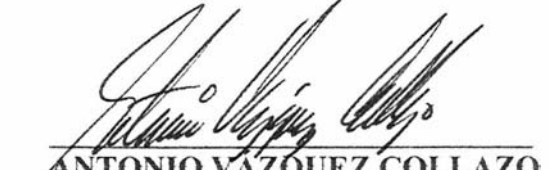
.....
Sección 3ra. Este Reglamento comenzará a regir a los treinta (30) días de ser aprobado por la Asamblea Municipal y refrendado por el señor Alcalde.

Sección 4ta. Copia certificada de esta Ordenanza se enviará a todos los Departamentos y Oficinas del Municipio Autónomo de Carolina, para su correspondiente divulgación a todos los empleados y funcionarios, a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (AMSSCA), a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM), a la Administración Federal de Tránsito, Oficina de Puerto Rico, y a los restantes organismos estatales y federales concernidos.

SOMETIDO POR: HON. REINALDO L. CASTELLANOS FERNÁNDEZ
 HON. MARTÍN ALVARADO MARTÍNEZ
 HON. JORGE VÁZQUEZ SANES
 HON. DANILO CARMONA CASTRO
 HON. PABLO CANALES AGOSTO
 HON. LUIS M. MANGUAL OCASIO
 HON. ROSA M. PAGÁN OCASIO
 HON. JORGE L. SANTANA MATOS
 HON. ROSENDO J. VELA BIRRIEL
 HON. CARMELO RIVERA RIVERA
 HON. JOSÉ MORALES RODRÍGUEZ
 HON. MARÍA PÉREZ ORTIZ
 HON. GERALDO SUÁREZ ROMÁN

EN CAROLINA, PUERTO RICO, A LOS 19 DÍAS DE DICIEMBRE DE 2003.


MARTÍN ALVARADO MARTÍNEZ
PRESIDENTE INTERINO
LEGISLATURA MUNICIPAL


ANTONIO VÁZQUEZ COLLAZO
SECRETARIO
LEGISLATURA MUNICIPAL

APROBADO POR EL ALCALDE DE CAROLINA, A LOS 23 DÍAS DE
DICIEMBRE DE 2003.


JOSÉ E. APONTE DE LA TORRE
ALCALDE