

Gobierno Municipal Autónomo de Carolina
Gerencia de Administración
Departamento de Recursos Humanos

Política Pública sobre Drogas y Alcohol para Empleados Cubiertos bajo Disposiciones de la Federal Transit Administration (FTA)



TABLA DE CONTENIDO

Propósito	4
Empleados Cubiertos	4
Personal de Contacto	5
Sustancias Prohibidas	5
Circunstancias en que se Administrarán las Pruebas	6
Pruebas Pre-Empleo	6
Pruebas al Azar	6
Prueba por Sospecha Razonable	8
Pruebas Posterior a un Accidente de Automóvil	9
Negativa a Hacerse las Pruebas	12
Prohibiciones	13
Procedimiento para las Pruebas	14
Acciones Disciplinarias	15
Cero Tolerancia	16
Vista Administrativa Informal	16
Muestra Diluida	16

TABLA DE CONTENIDO

Muestra Dividida	17
Medicamentos Recetados o los que se Pueden Comprar sin Receta Médica	17
Clausula de Separabilidad	18
Derogación	19
Vigencia	19

SECCIÓN 1 -PROPÓSITO

Esta política pública cumple con las disposiciones del 49 CFR parte 655 y 49 CFR parte 40, según enmendadas. Todas las pruebas de drogas y alcohol para los empleados cubiertos por esta reglamentación se llevarán en estricto cumplimiento de las mismas.

A todo empleado cubierto por esta reglamentación, se le requerirá someterse a pruebas periódicas de drogas y alcohol ya sea al azar, o bajo otras circunstancias según se dispone mas adelante, como requisito de empleo.

Copia de la reglamentación arriba mencionada estará disponible en la Oficina de Salud y Seguridad del Departamento de Recursos Humanos, entidad responsable de administrar el Programa de Drogas y Alcohol del Gobierno Municipal Autónomo de Carolina.

SECCIÓN 2 -EMPLEADOS CUBIERTOS

Esta política aplica a todos los empleados que ocupan puestos con funciones sensitivas bajo los parámetros de la Federal Transit Administration (FTA) y a todas aquellas personas que solicitan para ocupar los mismos. En el Gobierno Municipal Autónomo de Carolina ejercen funciones sensitivas en puestos sensitivos bajo FTA los siguientes:

- Conductores y operadores de los vehículos del Sistema de Transportación Intermodal (SITRAC).
- Empleados que dan servicio de Mantenimiento y reparación a estos vehículos.
- Supervisores de los empleados mencionados en los incisos anteriores.

- Personal de control de envío o despacho de estos vehículos.
- Cualquier empleado que maneje cualquiera de estos vehículos, aunque el vehículo no esté siendo utilizado para transportación, o esté en reparación, o se lleve a proveerle cualquier tipo de mantenimiento.

SECCIÓN 3 - PERSONAL DE CONTACTO:

Director de Recursos Humanos del Gobierno Municipal Autónomo de Carolina será el Administrador del Programa de Drogas y Alcohol (DAPM – Drug & Alcohol Program Manager), **o en defecto su representante autorizado**, el Director Auxiliar de la Oficina de Seguridad y Salud del Departamento de Recursos Humanos (DER – Designated Employer Representative).

SECCIÓN 4 - SUSTANCIAS PROHIBIDAS

- Marihuana
- Cocaína
- **Opiáceos** (derivados del opio, heroína, morfina, codeína, **ect.**)
- Feniciclidina (PCP, por sus siglas en inglés)
- Anfetaminas, (incluyendo el Éxtasis MDMA)

- Alcohol

SECCIÓN 5 - CIRCUNSTANCIAS EN QUE SE ADMINISTRARÁN LAS PRUEBAS

Todas las pruebas serán realizadas tal y como requiere el 49 CFR, parte 40 según enmendada.

Las mismas serán administradas en las siguientes circunstancias.

a. PRUEBAS PRE-EMPLEO

Todo candidato a empleo o empleado en cargo o puesto sensitivo, **o** incumbente en gestión de ascenso o traslado **a las posiciones que se enumeran en la sección 2**, será informado del requerimiento de la prueba mandatoria federal y tendrá que someterse a un examen de detección de sustancias controladas preempleo. El Gobierno Municipal Autónomo de Carolina no reclutará un candidato ni ascenderá o trasladará a un empleado a una posición sensitiva a menos que el resultado de la prueba sea negativo. Esta prueba se realizará en el Laboratorio que para estos fines contrata el Municipio.

Si un empleado está en licencia o fuera de su empleo por 90 días consecutivos (calendario) y fue excluído de las pruebas al azar, entonces a su regreso tiene que obtener una prueba pre empleo.

b. PRUEBAS AL AZAR

El Gobierno Municipal Autónomo de Carolina mantendrá un programa continuo de pruebas al azar de sustancias controladas y alcohol y las fechas para las pruebas serán distribuidas a través de todo el año y en todas las horas de operación. Las mismas se llevarán a efecto utilizando un método científicamente válido. Estas pruebas se harán sin anunciarse y un empleado cubierto podrá ser notificado que se presente a una prueba en cualquier día, semana u hora en que éste lleve a cabo funciones sensitivas. Las pruebas de sustancias controladas se realizarán por lo menos al 25% de los empleados cubiertos y las de alcohol a por lo menos al 10%.

El Gobierno Municipal Autónomo se reserva el derecho de realizar pruebas a un porcentaje mayor de los empleados cubiertos.

Es mandatorio que cada empleado seleccionado al azar para realizarse las pruebas ya sea de drogas y/o alcohol, se dirija al laboratorio provisto por el GMAC, tan pronto sea notificado, sin dilación alguna.

Se le podrá notificar una prueba de sustancias controladas en cualquier momento mientras usted esté realizando funciones sensitivas (durante su turno de trabajo).

Una prueba de alcohol podrá ser notificada antes, durante o inmediatamente después de estar realizando funciones sensitivas.

No habrá ningún patrón a seguir en las pruebas al azar y todos los empleados cubiertos tendrán cada vez la misma oportunidad de ser seleccionados del grupo al azar. Por tanto, un empleado puede ser seleccionado para una prueba al azar más de una vez durante el año.

En caso de que un empleado seleccionado al azar esté ausente el día que se llevó o debió llevarse a cabo la prueba, se le administrará la misma inmediatamente a su regreso al trabajo.

c. PRUEBA POR SOSPECHA RAZONABLE

El Gobierno Municipal Autónomo de Carolina conducirá una prueba de drogas y/o alcohol cuando exista una sospecha razonable para creer que un empleado cubierto bajo esta reglamentación está usando o está bajo los efectos de una droga prohibida o bajo los efectos de alcohol.

La determinación de sospecha razonable deberá estar basado en observaciones específicas, contemporáneas (al momento), articulables que se refieren a la apariencia, conducta, modo de hablar y olores del cuerpo de los empleados cubiertos.

Estas observaciones deben ser hechas por un supervisor o los oficiales designados por el GMAC debidamente adiestrados en la detección de señales y síntomas del uso de drogas y alcohol.

El Gobierno Municipal Autónomo de Carolina requerirá al empleado que se someta a una prueba de alcohol por sospecha razonable, únicamente si tales observaciones son hechas durante o justamente antes o después de que vaya a comenzar o haya terminado la jornada diaria de trabajo.

Si una prueba de alcohol por sospecha razonable no se administra dentro de las **dos (2)** horas posteriores a la decisión de administrar la misma, el supervisor debe preparar y

mantener un expediente en donde se especifiquen las razones del por qué no se practicó la prueba dentro de ese período. Si la prueba no es administrada dentro de las **ocho (8)** horas de la decisión, no se continuará intentando realizarla y se documentarán las razones para no haber podido practicar la misma en el término requerido por la administración.

Ningún empleado sospechoso del uso de alcohol en los **períodos** justamente antes, durante y justamente después de cumplir con su jornada diaria de trabajo 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 **ocho (8)** horas después de determinarse de que existe una sospecha razonable del uso de alcohol.

Un empleado que sea sometido a la prueba de sospecha razonable de uso de sustancias controladas será removido de sus funciones sensitivas mientras los resultados estén pendientes. Si los resultados son negativos, el empleado será restituido en sus funciones.

Todo empleado que arroje un resultado positivo en cualquiera de las circunstancias en que se administran pruebas de sustancias controladas estará sujeto a las medidas que se establecen más adelante.

d. PRUEBAS POSTERIOR A UN ACCIDENTE DE AUTOMÓVIL

Los empleados cubiertos bajo las disposiciones del 49 CFR Parte 600 (empleados FTA) que tengan un accidente mientras operan un vehículo de transporte colectivo serán

sometidos a pruebas de sustancias controladas y alcohol cuando ocurra una de las siguientes circunstancias:

Accidentes fatales: Se define como accidente fatal aquel en que se pierde una vida humana. En estos casos, se administrarán pruebas de sustancias controladas y alcohol a todos los empleados FTA envueltos en el accidente, incluyendo a aquellos que pudieran haber contribuido al mismo, tales como despachadores y supervisores. Esta determinación la hará el Director de Recursos Humanos, quien es el Administrador del Programa de Drogas y Alcohol ó en su lugar el Director Auxiliar a cargo de la Oficina de Salud y Seguridad quien es el Representante Designado, conocido por sus siglas en inglés (DER).

Accidentes no fatales: Se definen como aquellos donde no hay pérdida de vida humana. Se administrarán pruebas de sustancias controladas y alcohol cuando ocurra una de las siguientes situaciones:

- Cuando en el accidente ocurrido haya uno o mas heridos que requieren atención médica inmediata, y el empleado cubierto contribuyó al accidente o;
- Uno o más vehículos en el accidente sufrió un daño de tal naturaleza que tiene que ser removido de la escena haciendo uso de una grúa.
- Se refiere a un daño de tal naturaleza que el vehículo no pudo ser movido de la escena del accidente después de una reparación simple. Incluye además aquel tipo de daño, que aunque permite que el vehículo pueda ser conducido, el así hacerlo provocaría un daño mayor al mismo. No incluye aquellos daños que

pueden remediarse temporeramente en la escena del accidente sin que sean necesarias herramientas o piezas especiales. Tampoco incluye daños a las gomas, aún cuando no haya una repuesta disponible, o daños a las luces, bocina o parabrisas.

El Director de Recursos Humanos o su representante designado, puede ordenar que se realicen pruebas de sustancias controladas y alcohol a cualquier otro empleado cubierto bajo las disposiciones FTA, tales como despachadores y supervisores.

Cuando corresponda administrar pruebas después de un accidente, si la prueba de alcohol no se realiza dentro de las **dos (2)** horas después de ocurrido el accidente, deberá documentarse el por qué no pudo hacerse esto. Si aún después de transcurridas **ocho (8)** horas desde que ocurrió el accidente, la prueba de alcohol no se ha administrado, no se realizará la misma y se documentará la razón para no haberlo hecho.

La prueba de sustancias controladas deberá hacerse tan pronto sea posible, pero en ningún caso después de pasadas **treinta y dos (32)** horas desde que ocurrió el accidente.

Los representantes del Gobierno Municipal Autónomo de Carolina pueden determinar no administrar la prueba de drogas y alcohol a un empleado por entender, a base de la información que tienen sobre el accidente, que el empleado no contribuyó al mismo. Esta decisión tiene que ser documentada en detalle,

incluyendo los pasos llevados a cabo en el proceso decisional para concluir que no era necesario hacer las pruebas.

Si los empleados a quienes deberán administrársele las pruebas necesitan algún tipo de cuidado médico, esto deberá atenderse con carácter prioritario y solo después de la atención médica se administrarán las pruebas dentro de los **períodos** aquí requeridos.

SECCIÓN 6 - NEGATIVA A HACERSE LAS PRUEBAS

Se entiende que un empleado se niega o rehúsa a hacerse una prueba de sustancias controladas o alcohol cuando:

1. No provee una muestra de aliento u orina;
2. Provee una cantidad insuficiente sin que haya una razón médica que lo justifique;
3. Adultera o sustituye la muestra;
4. No asiste a la prueba dentro de un tiempo razonable después de habersele notificado;
5. Abandona la escena de un accidente sin justa causa antes de someterse a las pruebas;
6. Abandona las facilidades donde se están llevando a cabo las pruebas antes de completar la misma;
7. Se niega al proceso de una muestra observada, cuando ésta es requerida;
8. Se niega a que se le practique un examen médico cuando éste le es requerido;

9. No coopera con cualquier parte del proceso de la toma de muestra;
- 10. No firma los formularios correspondientes, ya sea para la prueba de alcohol (U.S. Department of Transportation Alcohol Testing Form) o el de la Prueba de Sustancias Controladas (Federal Drug Testing Custody and Control Form).**
11. No permanece en el lugar donde se están haciendo las muestras, después que ha comenzado la toma de las mismas; o
12. El Oficial Médico Revisor, conocido por sus siglas en inglés MRO, verifica y certifica que el empleado proveyó una muestra adulterada.

SECCIÓN 7 - PROHIBICIONES

Se prohíbe a todo empleado cubierto bajo las disposiciones del 49 CFR Parte 655.

- (1) Presentarse a trabajar o permanecer en el trabajo durante cualquier momento en el que tenga en su cuerpo una presencia cuantificable de una droga prohibida, **según se establece en el 49CFR secciones 655.21 y 655.31.**
- (2) Consumir alcohol durante su jornada de trabajo desempeñando funciones “safety sensitive” y mientras se está “on call”. Si a un empleado “on call” se le requiere presentarse al trabajo y éste ha estado consumiendo alcohol, éste deberá así informar a su supervisor.

- (3) El Gobierno Municipal Autónomo de Carolina, a sabiendas de que un empleado ha estado consumiendo alcohol, no permitirá que ese empleado desempeñe sus funciones.
- (4) Presentarse a trabajar o permanecer realizando funciones sensitivas mientras tenga una concentración de alcohol de 0.02 o mayor independientemente de cuando consumió el alcohol.
- (5) Consumir bebidas alcohólicas en las **ocho (8)** horas posteriores a haber tenido un accidente o hasta que se le haya practicado la prueba correspondiente, lo que ocurra primero.
- (6) Consumir bebidas alcohólicas en las **cuatro (4)** horas anteriores a tener que presentarse a su trabajo para realizar funciones sensitivas.

SECCIÓN 8 - PROCEDIMIENTO PARA LAS PRUEBAS

Todo lo relativo a las pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol para los empleados cubiertos por las regulaciones FTA deben ser realizadas en estricto cumplimiento con las disposiciones del 49 CFR parte 40.

Las mismas serán completadas por un laboratorio certificado por la Administración de Abuso de Sustancias y Servicios de Salud Mental, conocida por sus siglas en inglés “SAMSHA” (Substance Abuse and Mental Health Services Administration). El Gobierno Municipal Autónomo de Carolina se reserva el derecho de contratar laboratorios en Puerto Rico para la toma de muestras.

Una vez se administre la prueba y ésta arroje un resultado positivo, la misma muestra será sometida a un segundo análisis de corroboración mediante la técnica de cromatografía de gas (CG/MS).

El laboratorio tramitará, en forma confidencial, al médico revisor (MRO) designado por el Gobierno Municipal Autónomo de Carolina el resultado de las pruebas obtenidas.

El médico revisor (MRO) revisará todas las pruebas y cadena de custodia de los empleados sujetos a esta Política. El MRO es el responsable de evaluar cualquier explicación médica para los resultados de las pruebas.

Las pruebas para la detección de concentraciones de alcohol serán realizadas por un técnico debidamente certificado como “Breath Alcohol Technician”, conocido por sus siglas en inglés BAT y para ello se utilizará un instrumento conocido como EBT (Evidential Breath Device). Si una prueba de alcohol resulta no negativa, se realizará una segunda prueba de confirmación.

SECCIÓN 9 - ACCIONES DISCIPLINARIAS

Después de un resultado positivo a drogas o un resultado en la prueba de alcohol de un .04 o mayor por ciento de alcohol, o negarse a someter a estas pruebas el empleado será removido inmediatamente de sus funciones sensitivas, referido a un profesional de abuso de sustancias (SAP), y destituido de su empleo.

Cuando en una prueba de alcohol practicada por un BAT, el resultado arroje un 0.02 o mayor, pero menor de 0.04, el empleado será removido inmediatamente de sus funciones sensitivas por

lo menos por un período de **ocho (8)** horas, o hasta que una segunda prueba arroje un resultado menor de 0.02, lo que ocurra primero.

SECCIÓN 10 - CERO TOLERANCIA

La política pública del Gobierno Municipal Autónomo de Carolina **para los empleados cubiertos por las disposiciones de la Federal Transit Administration** es que cualquier empleado que arroje un resultado positivo a sustancias controladas, o a alcohol, o que se rehúse a que se le haga una prueba de sustancias o alcohol que le sea requerida, será referido a un profesional especializado en el abuso de sustancias y será destituido de su empleo.

SECCIÓN 11 - VISTA ADMINISTRATIVA INFORMAL

El empleado a quien se le formule cargos por violación a esta política pública podrá solicitar Vista Administrativa Informal conforme al procedimiento que se establece en el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Correctivas.

SECCIÓN 12 - MUESTRA DILUIDA

Se refiere a aquella muestra de orina cuyos valores de gravedad específica y creatinina están por debajo de los valores que se esperan para el ser humano.

Cualquier resultado en que se confirme por el laboratorio y MRO que la muestra entregada por el empleado es una muestra diluída, sin que haya una explicación médica para ello, el Gobierno Municipal Autónomo de Carolina ordenará a través del Director de Recursos Humanos una segunda prueba de sustancias controladas.

Si el empleado se negara a realizarse la segunda prueba, esta acción se considerará como una negativa a una prueba de sustancias controladas.

SECCIÓN 13 - MUESTRA DIVIDIDA

Cuando el MRO notifica a un empleado un resultado positivo verificado, o una adulteración o sustitución de la muestra, lo que se considera una negativa a someterse al proceso, el empleado podrá solicitar que otro laboratorio SAMSHA Certified realice una prueba de la muestra dividida.

Esta solicitud deberá hacerse al MRO dentro de las **setenta y dos (72)** horas desde que se le notifica el resultado positivo.

Si el empleado interesa el examen de la muestra dividida, el mismo será pagado por el empleado y el Municipio no será responsable del costo del mismo.

Tan pronto el empleado le notifique al MRO, su interés de que otro laboratorio examine la muestra dividida, el MRO hará los arreglos con el laboratorio que conserva la muestra, para que la misma sea enviada al otro laboratorio certificado.

SECCIÓN 14 - MEDICAMENTOS RECETADOS O LOS QUE SE PUEDEN COMPRAR SIN RECETA MEDICA

El uso apropiado de medicamentos recetados o de los que se pueden adquirir en la farmacia sin receta no está prohibido. Sin embargo, todo empleado viene obligado a notificar a su médico sobre las tareas del puesto que desempeña para que su médico determine si los medicamentos que le receta pueden influir en su desempeño o en sus funciones mentales o motoras. Es responsabilidad del empleado, notificar a su supervisor si está consumiendo unos medicamentos que puedan interferir con sus funciones. **Esta notificación tendrá que hacerse antes de comenzar su jornada de trabajo.**

El Gobierno Municipal Autónomo de Carolina requiere a todo empleado cubierto por esta política pública que informe a su supervisor si **está tomando algún medicamento que pueda constituir una amenaza directa que impida el mejor desempeño de las funciones sensitivas.** El empleado deberá traer un Certificado de su médico que indique si el empleado puede o no trabajar bajo el efecto de estos medicamentos.

Dejar de informar el uso de estos medicamentos o de proveer la evidencia médica requerida puede resultar en la imposición de **medidas correctivas o acciones disciplinarias, que pueden ser desde amonestación verbal, amonestación escrita, reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo o destitución.**

SECCIÓN 15 - CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de la presente Política Pública fuere declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará o invalidará las restantes disposiciones y partes de la misma, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración o sección o parte de algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

SECCIÓN 16 - DEROGACIÓN

Esta política pública deroga y sustituye todo lo concerniente a Pruebas de Sustancias Controladas y Alcohol para los empleados cubiertos por las disposiciones del 49 CFR parte 600 contenidas en el Reglamento para la Administración de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas y Alcohol del Municipio Autónomo de Carolina.

SECCIÓN 17- VIGENCIA

Esta política pública entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobada por el Alcalde y la Legislatura Municipal de Carolina, mediante ordenanza que a tales efectos se adopte.

Aprobado por:

Hon. José C. Aponte Dalmau

Alcalde

Municipio Autónomo de Carolina

Fecha

Fecha de Vigencia: _____ de _____ de 2011.