


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

**ORDENANZA NÚM. 10 , SERIE 2015-2016
APROBADO: 6 DE AGOSTO DE 2015
SUSTITUTIVO AL
P. DE O. NÚM. 4
SERIE 2015-2016**

Fecha de presentación: 29 de julio de 2015

ORDENANZA

PARA ENMENDAR LOS ARTÍCULOS I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, X, XI Y XIII DE "LA REGLAMENTACIÓN EN CUANTO AL USO Y ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL APLICABLE A LOS EMPLEADOS DE TRANSPORTE COLECTIVO QUE REALIZAN FUNCIONES SUBSIDIADAS CON FONDOS PROVENIENTES DEL FEDERAL TRANSIT ADMINISTRATION" PROMULGADA MEDIANTE LA ORDENANZA NÚM. 45, SERIE 2003-2004, A FIN DE ATEMPERAR SUS DISPOSICIONES A LOS NUEVOS REQUISITOS EN LA ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ALCOHOL.



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

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

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

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

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

POR CUANTO: Los nuevos requisitos más significativos de la Administración Federal de Tránsito del Departamento de Transportación de los Estados Unidos son los siguientes:

1. Designar al (a la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales como *Designated Employer Representative (DER)*. (49 CFR Part, 40.3).
2. Establecer un proceso para indagar con patronos anteriores, si el candidato a empleado para un puesto sensitivo de FTA, ha tenido

resultados positivos en pruebas de drogas y/o alcohol. (49 CFR Part, 40.25).

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

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

POR CUANTO: Para atemperar la actual legislación municipal a lo dispuesto en las regulaciones federales aplicables y continuar recibiendo los fondos del "Federal Transit Administration" es necesario que se aprueben las enmiendas necesaria a la reglamentación vigente para incorporarle estos nuevos requisitos.

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

Sección 1ra.: Enmendar la Tabla de Contenido y los artículos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, X, XI Y XIII de la "Reglamentación en Cuanto al Uso y Abuso de Drogas y Alcohol Aplicable a los Empleados de Transporte Colectivo que Realizan Funciones Subsidiadas con Fondos Provenientes de la Federal Transit Administration", adoptada en la sección 1ra. de la Ordenanza Núm. 45, Serie 2003-2004, para que dispongan como sigue:

POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN PARA LA REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRANSPORTE COLECTIVO EN CUANTO AL USO DE DROGAS Y ABUSO DEL ALCOHOL

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO I	POLÍTICA PÚBLICA
ARTÍCULO II	EMPLEADOS SUJETOS A PRUEBAS (APLICABILIDAD) <ul style="list-style-type: none">A. CATEGORÍA DE EMPLEADOSB. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS SENSITIVOSC. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES EN PUESTOS SENSITIVOS
ARTICULO III	CONDUCTA PROHIBIDA <ul style="list-style-type: none">A. INGESTIÓN O CONSUMO DE ALCOHOLB. USO O ABUSO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS
ARTÍCULO IV	PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y CONSUMO DE ALCOHOL <ul style="list-style-type: none">A. ALCANCEB. ADMINISTRACIÓN - DESIGNATED EMPLOYER REPRESENTATIVE (DER)
ARTÍCULO V	PRUEBAS DE SUSTANCIAS CONTROLADAS <ul style="list-style-type: none">A. PRUEBAS AUTORIZADAS SEGÚN REGULACIONES DE LA FTA
ARTÍCULO VI	PROCEDIMIENTO DE PRUEBA <ul style="list-style-type: none">A. PRUEBAS DE DETECCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADASB. PRUEBAS DE USO Y ABUSO DE ALCOHOLC. ROL DEL OFICIAL MÉDICO REVISOR (MEDICAL REVIEW OFFICER O "MRO")D. ROL DEL PROFESIONAL EN SUSTANCIAS CONTROLADAS (SUBSTANCE ABUSE PROFESIONAL O "SAP")E. PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO ("PAE")
ARTÍCULO VII	TIPOS DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y CONSUMO DE ALCOHOL <ul style="list-style-type: none">A. PRUEBAS PRE-EMPLEO<ul style="list-style-type: none">1. CONSECUENCIA DE PRUEBA PRE-EMPLEO CON RESULTADO POSITIVOB. PRUEBA POR SOSPECHA RAZONABLE<ul style="list-style-type: none">1. REFERIDO A LABORATORIO POR SOSPECHA RAZONABLE2. REUBICACIÓN PREVENTIVA3. CONSECUENCIA DE PRUEBA POR SOSPECHA RAZONABLE CON RESULTADO POSITIVO

- C. PRUEBA LUEGO DE UN ACCIDENTE
 - 1. PRUEBAS LUEGO DE ACCIDENTE FATAL
 - 2. PRUEBAS LUEGO DE ACCIDENTE NO FATAL
 - 3. PASOS A SEGUIR LUEGO DE UN ACCIDENTE DE TRÁNSITO
 - 4. TIEMPO PARA EL REFERIDO A LABORATORIO PARA LA PRUEBA DE DROGAS Y ALCOHOL LUEGO DE QUE OCURRE UN ACCIDENTE
 - 5. CONSECUENCIAS DE UNA PRUEBA LUEGO DE UN ACCIDENTE CON RESULTADO POSITIVO
- D. PRUEBAS AL AZAR
 - 1. CONSECUENCIAS DE PRUEBA AL AZAR CON RESULTADOS POSITIVOS
- E. PRUEBAS DE REGRESO AL TRABAJO
 - 1. REQUISITOS
 - 2. CONSECUENCIA DE PRUEBA DE REGRESO AL TRABAJO CON RESULTADO POSITIVO
- F. PRUEBAS DE SEGUIMIENTO
 - 1. CONSECUENCIA DE PRUEBA DE SEGUIMIENTO CON RESULTADO POSITIVO

- ARTÍCULO VIII PRESUNCIÓN CONTROVERTIBLE
 - A. NEGATIVA A SOMETERSE A UNA PRUEBA
- ARTÍCULO IX CONSECUENCIAS DE CONDUCTA RELACIONADA CON EL USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y CONSUMO DE ALCOHOL
 - A. SUSTANCIAS CONTROLADAS
 - B. CONSUMO DE ALCOHOL
- ARTÍCULO X OTRA PRUEBA A SOLICITUD DEL EMPLEADO
- ARTÍCULO XI CONFIDENCIALIDAD
- ARTÍCULO XII NOTIFICACIÓN DE CONVICCIONES
- ARTÍCULO XIII PERSONA A CONTACTAR
- ARTÍCULO XIV EDUCACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
 - A. ADIESTRAMIENTO PARA EMPLEADOS Y SUPERVISORES
- ARTÍCULO XV SEPARABILIDAD
- ARTÍCULO XVI VIGENCIA

Artículo I - Política Pública del Municipio de San Juan para la Reglamentación de la Administración Federal de Transporte Colectivo En Cuanto al Uso de Drogas y Abuso de Alcohol

A. Título

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

- B. Esta declaración de política pública está diseñada para fomentar la productividad, la seguridad y la excelencia entre los empleados y empleadas municipales, así como para instaurar un ambiente seguro y productivo para ellos y para el público que servimos. El Municipio de San Juan tiene el firme compromiso de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y de alcohol. Por tal motivo, ha adoptado esta declaración como política pública y se compromete a impartir directrices a los supervisores y empleados sobre cómo manejar situaciones de uso de drogas y abuso del alcohol en sus áreas de trabajo.

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

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

1. Un programa de educación y adiestramiento para los empleados y los supervisores.
2. Un programa de pruebas de detección de uso de sustancias controladas y de consumo de alcohol para empleados y para candidatos a empleo en puestos sensitivos; que incluye los de "status" irregular.

3. Un programa para evaluar a los empleados que violan la política del uso de sustancias controladas y de consumo de alcohol, y
4. Procedimientos administrativos para mantener registros, informes, publicación de información y certificación de cumplimiento con las normas aplicables.

Artículo II - Empleados Sujetos a las Pruebas (Aplicabilidad)

A. Categoría de Empleados

1. Bajo las reglamentaciones del FTA, todos los empleados que tengan funciones en puestos sensitivos, todos los candidatos a empleo en puestos sensitivos y los empleados que buscan ser trasladados o ascendidos a puestos sensitivos, están sujetos al Programa de Pruebas de Drogas y Alcohol.

Estas pruebas son un requisito de trabajo para cada empleado que lleve a cabo o sea seleccionado para llevar a cabo funciones sensitivas, según definidas más adelante.

B. Descripción de Puestos Sensitivos

1. El Municipio ha determinado que las siguientes posiciones constituyen "puestos sensitivos" a tono con la definición de la FTA:
 - a. todos los operadores de vehículos de transportación colectiva
 - b. todo el personal de mantenimiento de vehículos de transportación colectiva
 - c. guardias con armas de fuego quienes proveen seguridad específicamente para la flota de vehículos de transportación colectiva
 - d. supervisores que lleven a cabo, o sea muy probable que lleven a cabo, funciones en puestos sensitivos
 - e. todos los despachadores y coordinadores de rutas del sistema de transportación colectiva

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

C. Descripción de Funciones en Puestos Sensitivos

1. La reglamentación del FTA extiende el término "puesto sensitivo" como aplicable a todos los empleados en una posición que lleve a cabo alguna de las siguientes funciones en relación con el sistema de transportación pública:
 - a. operación de vehículos que generen ingresos, esté o no el vehículo ofreciendo servicio

- b. operación de vehículos de transporte colectivo que no generen ingresos, pero que requieren que los conductores tengan una licencia de chofer o de conductor de vehículo pesado
- c. personal de control de envío o despachadores de vehículo, coordinadores de servicio
- d. mantenimiento¹ de los vehículos de transporte colectivo
- e. portador de armas de fuego para propósitos de proveer seguridad exclusivamente a la flota, y
- f. supervisor que realice alguna de las funciones antes enumeradas.

Artículo III - Conducta Prohibida

A. Ingestión o Consumo de Alcohol

1. Los empleados que desempeñen labores en puestos sensitivos no deben consumir alcohol²:
 - a. durante horas laborables
 - b. mientras realicen funciones sensitivas
 - c. cuatro (4) horas antes de realizar sus funciones sensitivas
 - d. hasta que se les haga la prueba luego de un accidente u ocho (8) horas luego de un accidente, lo que ocurra primero, y
 - e. mientras se encuentre en espera para ser llamado ("on call").

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

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

² Un empleado que se determine que tenga una concentración de alcohol mayor a 0.02, pero menos de 0.04, no puede llevar a cabo su funciones sensitivas hasta que su concentración de alcohol mida menos de 0.02 o hasta el comienzo del próximo periodo de trabajo del empleado a comenzar en un periodo mínimo de ocho (8) horas luego de que se administre la prueba.

³ A un empleado en horas laborables se le permitirá reconocer, al momento en que el/ella sea llamado/a a cumplir con sus funciones, que el/ella ha usado alcohol y a indicar si el/ella es capaz de cumplir su función sensitiva. Si el empleado cree que el/ella no es capaz de cumplir con su función sensitiva, el/ella deberá ser relevado/a de llevarla a cabo. En este caso, el empleado será enviado a su hogar con cargo a licencia regular. No obstante, si el empleado cree que es capaz

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

B. Uso o Abuso de Sustancias Controladas

1. Empleados que lleven a cabo funciones en puestos sensitivos [así como todos los empleados del Municipio, independientemente del puesto que ocupan] tienen expresamente prohibido el uso o ingestión de drogas o alcohol y pueden estar sujetos a una prueba en cualquier momento mientras laboran, excepto cuando el uso se debe a instrucciones de un médico, el cual le ha notificado al empleado que la ingestión de la sustancia recetada no afecta su habilidad para llevar a cabo el trabajo sin peligro alguno. Cualquier empleado que ingiera alguna sustancia controlada prescrita por un médico, deberá informar inmediatamente a su supervisor, quien a su vez, comunicará al Director del Departamento u Oficina correspondiente de tal uso. Si la ingestión del medicamento controlado afecta la habilidad del empleado para realizar las funciones que desempeña en su puesto sensitivo, éste deberá comunicárselo a su supervisor para que proceda a reubicarlo en funciones no sensitivas hasta que finalice su tratamiento. El Municipio de San Juan se reserva el derecho de verificar el uso prescriptivo de tal sustancia con el médico del empleado. Fabricar, distribuir, dispensar, poseer o usar sustancias controladas en el lugar de trabajo está prohibido, de acuerdo al "Drug-Free Workplace Act" (41 CFR, §701). De acuerdo con la Política Pública del Municipio de San Juan, cualquier empleado que fabrique, distribuya, dispense, procese, venda o intente vender sustancias controladas a cualquier persona mientras esté en cumplimiento de su deber, ya sea dentro de los predios o fuera de la propiedad del Municipio de San Juan, esté o no en sus horas laborables, estará sujeto al procedimiento administrativo para la imposición de acción disciplinaria la cual puede conllevar despido.
2. Tal y como se refiere en la reglamentación de FTA, una "sustancia controlada" o "droga prohibida" significa marihuana, cocaína, opiáceos o sus derivados, anfetaminas y phencyclidine ("PCP") o cualquier otra que así se considere por la FTA mediante reglamentación. La reglamentación de la FTA actualmente prohíbe el desempeño de funciones sensitivas cuando uno de los niveles prohibidos de cualquiera de las cinco (5) siguientes drogas especificadas es detectado en la orina

de cumplir con su función sensitiva, el empleado será sometido a una prueba de alcohol y se le permitirá llevar a cabo su función sensitiva si el nivel de concentración de alcohol es menos de 0.02. Si las medidas de concentración de alcohol en el empleado son mayores de 0.02 pero menos de 0.04, al empleado se le permitirá llevar a cabo sus funciones sensitivas sólo si el/ella se vuelve a hacer la prueba y su medida de concentración de alcohol es menos de 0.02. Si la prueba vuelve a arrojar una lectura mayor de 0.02 pero menor de 0.04 será relevado de sus funciones al menos por ocho (8) horas o enviado a su hogar con cargo a licencia regular.

del empleado, marihuana, cocaína, opiáceos (heroína, codeína), anfetaminas y phencyclidine (PCP).

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

A. Alcance

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

B. Administración - Designated Employer Representative (DER)

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

Artículo V - Pruebas de Sustancias Controladas

A. Pruebas Autorizadas por la Reglamentación de la FTA

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

1. marihuana
2. cocaína
3. anfetaminas (ej., metanfetaminas, MDMA-Éxtasis, MDA, MDEA)
4. opiáceos (ej., heroína, codeína)
5. phencyclidine (PCP)

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

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

Artículo VI - Procedimiento de Prueba

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

A. Pruebas de Detección de Uso de Sustancias Controladas

1. El lugar seleccionado para obtener las muestras de orina proveerá: un salón o área privado para orinar; un inodoro; una superficie para escribir que sea adecuada y limpia; un lavamanos que de ser posible, se ubicará fuera del salón privado.
2. El laboratorio contratado por el Municipio se asegurará que el acceso al lugar de las pruebas esté restringido durante la prueba, que personas no autorizadas no estén presentes y que no haya ningún tipo de acceso que no esté controlado por la entidad que conduzca la prueba.
3. El laboratorio que conduzca las pruebas, asegurará la dignidad y la privacidad del donante y que su personal esté orientado para preparar el lugar de toma de muestras, examinar que las muestras no sean falsificadas o adulteradas, dividir las muestras en dos recipientes para permitir realizar una prueba de confirmación de ser necesario, marcarlas propiamente, y realizar el proceso de toma de muestras bajo la observación directa de ser necesario y preservar la cadena de custodia de las muestras⁴.

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

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

Se utilizará el formulario oficial ("USDOT Chain of Custody & Control Form") con su número de identificación. Estos pasos serán tomados para proteger al empleado y la integridad del proceso de pruebas de drogas, así como para salvaguardar la validez de los resultados de las pruebas y para asegurar que los resultados de las pruebas sean atribuidos al empleado correspondiente.

B. Pruebas de Uso y Abuso de Alcohol

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

- a. Las pruebas de alcohol serán administradas en un lugar que ofrezca privacidad, tanto visual como auditiva. La prueba debe efectuarse al empleado, de manera tal que prevenga que personas no autorizadas vean o escuche los resultados de las pruebas. Si la prueba preliminar revela un nivel de concentración de alcohol en la sangre menor de 0.02, entonces, la prueba es negativa y será reportada como tal.
- b. 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.
- c. Las pruebas de confirmación se llevarán a cabo utilizando un EBT y serán administradas en los próximos treinta (30) minutos de haberse completado la prueba preliminar.

⁵ Los oficiales de la policía certificados por el estado o por el gobierno local para llevar a cabo pruebas de aliento para detectar alcohol están cualificados como BATs. Para que una prueba hecha por tal agente sea aceptada bajo las regulaciones de pruebas de alcohol de la FTA, el oficial debe estar certificado por el gobierno estatal o local para usar el EBT particular que se usa para las pruebas y el equipo debe haber sido calibrado según un plan de mantenimiento.

- d. 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 de San Juan.
- e. El BAT le entregará copia de los resultados de la prueba de alcohol al empleado y también se enviará una copia de dichos resultados al Funcionario(a) Enlace del Municipio.

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

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

- 1. Todos los resultados de las pruebas de drogas serán revisados en primera instancia por un médico específicamente adiestrado y certificado que se desempeña como MRO. Los servicios de referimiento al MRO los proveerá el laboratorio contratado por el Municipio para estos fines. Si el resultado de la prueba de droga es positivo, el MRO se comunicará con el candidato a empleo o empleado para discutir el resultado, ofrecer la oportunidad de explicar el resultado, y revisar cualquier documentación que demuestre que existe una explicación médicamente legítima para la prueba positiva. El MRO notificará al candidato a empleo o empleado que tiene setenta y dos (72) horas para pedir que se analice la prueba de la muestra⁶ que fue dividida. En caso de que la verificación por el MRO valida el resultado positivo de la prueba de drogas, el MRO no tendrá que esperar el resultado de la muestra dividida para notificárselo al Municipio de San Juan. El Municipio de San Juan será informado de que un candidato a empleo o empleado ha dado positivo o negativo a la prueba administrada sólo a través de la persona asignada a esos fines.

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

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

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

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

1. Todo empleado en un puesto sensitivo, con una prueba de droga positiva verificada o una prueba de alcohol confirmada con un resultado de 0.04 o más, podrá ser enviado a evaluación por un SAP. Un SAP es un médico licenciado (doctor en medicina) o un psicólogo certificado, trabajador social, profesional en asistencia al empleado o un orientador de adicción (certificado por la "National Association of Alcoholism and Drug Abuse Counselors Certification Commission") con conocimientos y experiencia clínica en el diagnóstico y el tratamiento de condiciones relacionadas con el abuso del alcohol y el uso de drogas. Si el empleado salió con una prueba positiva en droga o alcohol, el empleado será removido de su puesto sensitivo y podrá ser referido a un SAP, sin que se entienda limitativo de la facultad del Municipio de tomar acción disciplinaria de destitución contra éste. Lo que la regulación federal requiere es que, si el Municipio tuviera o adoptare una política pública que permita regresar al trabajo a un empleado sensitivo cubierto bajo FTA, éste no retorna a sus funciones en tanto y en cuanto haya completado satisfactoriamente el tratamiento de regreso al trabajo ("return of duty process") ofrecido por el SAP y superado la correspondiente prueba de drogas y alcohol previo a retornar a sus labores de transporte colectivo. El SAP será provisto por la agencia contratada por el Municipio de San Juan para estos fines.

E. Programa de Ayuda al Empleado ("PAE")

1. El Municipio de San Juan tiene el compromiso de asistir a sus empleados, en la medida en que su condición fiscal lo permita, a través de un programa PAE. El



mismo es administrado por el Municipio de San Juan en conjunto con el proveedor de servicios provistos para los empleados. El referido de empleados a la institución suplidora de servicios que necesiten consejería individual o familiar, servicios psicológicos o psiquiátricos, será a través del encargado(a) del programa. Ello, sin que se entienda limitativo de la facultad del Municipio en tomar acción disciplinaria de destitución contra el empleado en puesto sensitivo concernido.

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

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

- Prueba de pre-empleo
- Prueba de sospecha razonable
- Prueba luego de un accidente
- Prueba al azar
- Pruebas de regreso al trabajo
- Pruebas de seguimiento

A. Pruebas Pre-Empleo

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

El Municipio de San Juan solicitará a los patronos anteriores del candidato a empleo en una posición sensitiva los resultados de pruebas de drogas y alcohol a los cuales el candidato se haya sometido en los dos años anteriores a su solicitud de empleo en el Municipio de San Juan. El Municipio de San Juan podrá denegar empleo en caso de existir alguna prueba con resultado positivo durante los dos años anteriores,

excepto en casos en que se evidencie que el candidato a empleo cumplió con los requisitos del proceso de regreso al trabajo ("return to duty") establecidos por la FTA en el patrono anterior.

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

1. Consecuencia de Prueba Pre-Empleo con Resultado Positivo


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

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



B. Prueba Por Sospecha Razonable

A empleados que realizan una función sensitiva, así como a cualquier otro empleado, le será requerido que se sometan a pruebas de drogas y/o alcohol, cuando por lo menos dos (2) supervisores, uno de ellos el supervisor inmediato del empleado, tenga sospecha razonable de que el empleado ha usado una droga prohibida o ha abusado de alcohol. La sospecha razonable queda establecida cuando un supervisor adiestrado en identificar síntomas y señales indicativas de uso de drogas o alcohol concluye razonablemente, y a base de sus observaciones que el empleado ha usado drogas o alcohol. La determinación de que existe sospecha razonable tendrá base en observaciones específicas, contemporáneas y articuladas de acuerdo a la apariencia, conducta, habla y hedor corporal del empleado. El supervisor inmediato documentará sus observaciones y mantendrá un expediente de todas las observaciones realizadas al empleado. Explicará además los motivos que dieron base a la sospecha razonable y redactará un informe documentando las observaciones que dan base a la sospecha razonable. Dicho informe será referido al Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol, para que se proceda con el referido al laboratorio.

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

2. Reubicación Preventiva

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

- a. Un empleado que sea sometido a la prueba por sospecha razonable por droga o alcohol será reubicado en funciones no sensitivas mientras los resultados aún no se han recibido. Si los resultados son negativos, el empleado será restituido a sus funciones sensitivas.
- b. En los casos de que la prueba de alcohol evidencie una concentración de no más de 0.02% o hayan transcurrido ocho (8) horas o más luego de determinar que hay una sospecha de abuso de alcohol, el empleado podrá continuar llevando a cabo sus funciones y no estará sujeto a la prueba, salvo que se sospeche que haya ingerido alcohol durante ese período.

3. Consecuencia de Prueba por Sospecha Razonable con Resultado Positivo

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

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

C. Prueba Luego de un Accidente⁷

⁷ Conforme a las regulaciones del FTA, y sólo para los propósitos de esta declaración de Política Pública, un "accidente" es definido como una ocurrencia asociada con la operación de un vehículo en el cual: 1) un individuo fallece; 2) un individuo sufre heridas corporales e inmediatamente recibe ayuda médica fuera del lugar del accidente; 3) el vehículo de transporte masivo involucrado es una guagua, una guagua eléctrica o van e incurra en daños que le inmovilice como resultado del incidente y sea transportado fuera del lugar de la escena por una grúa u otro vehículo ("daños que inmovilicen" son daños que no permiten la partida de un vehículo fuera de la escena del accidente en su forma usual

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

1. Prueba Luego de un Accidente Fatal
 - a. Cada empleado superviviente u operario de un vehículo de transporte colectivo, al momento de un accidente fatal, debe ser sometido a las pruebas de drogas y alcohol según las regulaciones de FTA. Además, empleados con puestos sensitivos cuyas actuaciones pudieron haber contribuido al accidente, deben ser sometidos a las pruebas. Esto incluye, por ejemplo, personal de mantenimiento, despachadores y controladores. La determinación sobre si la actuación del empleado pudo haber contribuido al accidente será hecha a discreción absoluta del Municipio de San Juan, utilizando la mejor información disponible al momento de la decisión.
2. Pruebas Luego de Accidente No Fatal
 - a. Luego de un accidente no fatal, todo empleado u operario de un vehículo de transporte colectivo, debe someterse a las pruebas de drogas y alcohol a menos que el Municipio de San Juan determine usando la mejor información disponible al momento de la decisión, que la actuación del empleado puede ser completamente descartada como factor contribuyente al accidente. Cualquier otro empleado realizando funciones sensitivas cuya actuación pudo haber contribuido al accidente podrá ser sometido a una prueba de drogas y alcohol. La decisión en cuanto si la actuación de un empleado pudo haber contribuido al accidente estará sujeto a la absoluta discreción del Municipio,

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

basado en la mejor información disponible al momento de tomar dicha decisión.

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

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

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

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

- a. las pruebas de drogas serán realizadas dentro de treinta y dos (32) horas y
- b. las pruebas de alcohol dentro del período de ocho (8) horas a partir del accidente. Un empleado sujeto a una prueba luego de un accidente deberá abstenerse de consumir alcohol por ocho (8) horas inmediatamente haya ocurrido el accidente o hasta que sea sometido a prueba. De no llevarse a cabo la prueba dentro de las primeras dos (2) horas luego del accidente, el personal asignado por el Municipio preparará y mantendrá en archivo un expediente indicando la razón por la cual la prueba no fue realizada inmediatamente. Si la prueba de alcohol no es administrada dentro del período de ocho (8) horas a partir del accidente, el Municipio cesará esfuerzos de administrar las pruebas y mantendrá los documentos.

1. Estos requisitos de prueba no serán obstáculo para brindar atención médica a las personas heridas, ni impedirán que un empleado que



realizaba una función sensitiva abandone el lugar del accidente para buscar asistencia en respuesta al accidente, o en caso de sufrir heridas, obtener la atención médica de emergencia.

2. Empleados realizando una función sensitiva deberán mantenerse disponibles por un período de treinta y dos (32) horas para la realización de una prueba de drogas. Esto significa que el empleado deberá asegurarse que el supervisor inmediato, así como el Director del Departamento u Oficina, conozca donde podrá localizarlo dentro del período de treinta y dos (32) horas después del accidente o hasta que las pruebas después del accidente se hayan completado. Un empleado que no esté disponible para realizarle la prueba, será considerado que rehúsa a someterse a la prueba, a menos que su indisponibilidad sea atribuida a los esfuerzos de obtener asistencia relacionada al accidente o por obtener el cuidado médico necesario de emergencia.

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

D. Pruebas al Azar

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

drogas hasta un 25% anual, o al porcentaje que al efecto determine dicha agencia federal para el periodo del que se trate.

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

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

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

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

1. Consecuencia de Pruebas al Azar con Resultados Positivos
 - a. Conforme a la Política Pública del Municipio, un empleado que ocupe un puesto sensitivo y que en la administración de una prueba al azar obtenga un resultado positivo corroborado y certificado a drogas o un resultado de prueba de alcohol de 0.04 ó más, será reubicado en

funciones no sensitivas y se iniciará el procedimiento disciplinario que puede conllevar despido.

- b. Una vez celebrada la vista administrativa, si el Municipio tuviere o adoptare una política que permita el retorno del empleado al puesto sensitivo después de haber obtenido un resultado positivo de pruebas de drogas o alcohol, se determinará si el empleado tendrá que participar de un programa de rehabilitación en cual deberá completar como requisito de regreso al trabajo.
- c. El empleado será referido a una evaluación con el SAP para que éste determine el tipo de tratamiento requerido. El Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas y Consumo de Alcohol dará seguimiento en el cumplimiento del tratamiento recomendado al empleado el cual estará sujeto a la prueba de regreso al trabajo "return to duty" y a las pruebas de seguimiento.

E. Prueba de Regreso al Trabajo "Return to Duty"



1. Requisitos

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

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



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

- a. Cualquier prueba de regreso al trabajo que arroje resultados positivos a drogas o una prueba de alcohol con un resultado de 0.02 o más, podrá determinar que el empleado no está apto para regresar al trabajo. El proceso disciplinario podrá conllevar la destitución del puesto que ocupe.

F. Prueba de Seguimiento

1. Consecuencia de Prueba de Seguimiento con Resultado Positivo

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

Artículo VIII - Presunción Controvertible

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

A. Negativa a someterse a una prueba:

1. negativa total de someterse a la prueba
2. no proveer suficiente cantidad de saliva, aliento u orina para utilizarse como muestra para la prueba sin tener una explicación médica válida.
3. mantener una conducta que claramente obstruye el procedimiento de la prueba.
4. dejar el lugar del accidente o abandonar el lugar donde se harán las pruebas sin una razón válida antes de que las pruebas sean administradas y sin autorización de su supervisor y/o director del departamento u oficina en cuestión.
5. no llegar al centro de trabajo o lugar en el cual se harán las pruebas al momento indicado o no llegar en un tiempo razonable.
6. negarse a firmar el formulario de control requerido por FTA.

7. que el laboratorio certifique que la muestra de orina no da la temperatura requerida.
8. no someterse a una segunda prueba cuando sea requerido por el laboratorio o el patrono.
9. bajo una colección de observación directa, no permitir u obstruir la observación o monitoreo de la provisión de la muestra.
10. no mantenerse en el centro de prueba hasta que el proceso haya terminado.

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

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

A. Sustancias Controladas

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

B. Consumo de Alcohol

1. Un empleado que tenga una concentración de alcohol de 0.02 ó más, pero menos de 0.04, no podrá llevar a cabo funciones sensitivas hasta que la concentración de alcohol en el empleado mida menos de 0.02 o hasta el comienzo del próximo período de labor del empleado.



Dicho período comenzará no menos de ocho (8) horas luego de la administración de la prueba de alcohol.

El empleado que arroje resultados con una concentración de alcohol de 0.04 o más no podrá llevar a cabo funciones sensitivas hasta que sea evaluado y haya pasado una prueba de regreso de trabajo con una concentración de alcohol menor de 0.02. Conforme a la Política Pública del Municipio de San Juan un empleado con resultados de 0.02 ó más en una prueba de alcohol estará sujeto a que se inicie el procedimiento administrativo el cual podrá conllevar despido.

Artículo X - Otra Prueba a Solicitud del Empleado

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

J
AB

Artículo XI - Confidencialidad

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



⁸ En el caso de un empleado falle en solicitar la prueba a tiempo, el empleado debe presentar información al MRO documentando que una enfermedad seria, una lesión, incapacidad para contactar al MRO, falta de notificación del resultado de la prueba positiva verificada, o cualquier otra circunstancia inevitablemente evitó que el empleado pudiese contactar a tiempo al MRO. Si el MRO concluye que existe una explicación legítima para que el empleado haya fallado en contactar al MRO dentro de las setenta y dos (72) horas, el MRO deberá iniciar la prueba del espécimen que fue dividida. Además, si el resultado de la muestra dividida es negativo, el empleado será reinstalado sin pérdida de beneficios y se le pagará la pérdida de ingreso.

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

- B. Todos los empleados cubiertos bajo el Programa de Pruebas de Drogas y Alcohol aquí anunciado tienen el derecho de acceso a su récord. El procedimiento de solicitarlo será a través de una carta dirigida al(a) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborables, firmada por el empleado.
- C. Información relacionada con pruebas administradas u otra información sobre el programa de pruebas de drogas y alcohol podrá ser divulgada a las siguientes personas:
 - 1. Alcalde(sa)
 - 2. Administrador(a) de la Ciudad
 - 3. Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborables
 - 4. Funcionario(a) Enlace
 - 5. Personal del laboratorio contratado
 - 6. MRO
 - 7. Personal autorizado por US DOT y la National Transportation Safety Board
 - 8. Persona o entidad autorizada por escrito por el empleado concernido a que se le provean los resultados.



Artículo XII - Notificación de Convicciones

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

Artículo XIII - Persona a Contactar

- A. Las reglamentaciones de la FTA requieren que una persona sea identificada para contestar preguntas acerca de la Política Pública. Para propósitos de esta declaración de política pública, la persona a contactarse será el Director o Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del

Municipio de San Juan o el funcionario o funcionaria en quien este(a) delegue. Copia de la reglamentación sobre la Política Pública estará disponible en la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas y de Consumo de Alcohol.

Artículo XIV - Educación y Adiestramiento

A. Adiestramiento para Empleados y Supervisores

1. El Municipio de San Juan hará disponible y distribuirá a todos los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas la Política Pública del Municipio de San Juan para Implantar la Reglamentación de la Administración Federal de Transporte Colectivo en Cuanto al Uso de Sustancias Controladas y de Consumo de Alcohol, su reglamentación y procedimientos a todos los empleados, supervisores y directores que lleven a cabo funciones sensitivas. Se les proveerá, por lo menos, sesenta (60) minutos de adiestramiento sobre los efectos e indicadores del uso de sustancias controladas y consumo de alcohol. Este adiestramiento se hará en coordinación con la Administración de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA).

Se requerirá a todos los empleados, supervisores y directores que firmen un formulario indicando que han recibido una copia de la Política Pública y procedimientos. Este formulario se mantendrá en archivo.

Artículo XV - Separabilidad

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

Artículo XVI - Vigencia

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

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

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

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



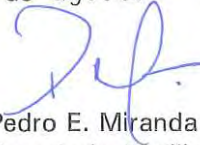
Yolanda Zayas Santana
Presidenta

YO, PEDRO E. MIRANDA TORRES, SECRETARIO AUXILIAR DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

CERTIFICO: Que este es el texto aprobado por la Legislatura Municipal de San Juan, Puerto Rico, en la Sesión Ordinaria celebrada el día 30 de julio de 2015, que consta de treinta páginas, con los votos afirmativos de las/los Legisladoras/es Municipales: Carlos Ávila Pacheco, Sara de la Vega Ramos, Yvette del Valle Soto, Adrián González Costa, Javier Gutiérrez Aymat, Pedro Maldonado Meléndez, Aixa Morell Perelló, Antonia Pons Figueroa, Iván O. Puig Oliver, Aníbal Rodríguez Santos, José E. Rosario Cruz, Elba Vallés Pérez, Jimmy Zorrilla Mercado y la presidenta, señora Yolanda Zayas Santana; y constando haber estado debidamente excusados la señora Claribel Martínez Marmolejos y los señores Carlos R. Díaz Vélez y Marco A. Rigau Jiménez.

CERTIFICO, además, que todas/os las/los Legisladoras/es Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

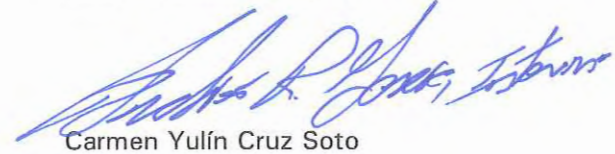
Y PARA QUE ASÍ CONSTE, y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar en las treinta páginas de que consta la Ordenanza Núm. 10 , Serie 2015-2016, el Gran Sello Oficial del Municipio de San Juan, Puerto Rico, el día 3 de agosto de 2015.



Pedro E. Miranda Torres
Secretario Auxiliar

Aprobada:

6 de agosto de 2015



Carmen Yulín Cruz Soto
Alcaldesa

