



LEGISLATURA MUNICIPAL
AGUAS BUENAS
Hon. Aida M. Urbina Rivas
Presidenta

**Gobierno de Puerto Rico
Municipio Autónomo de Aguas Buenas
Legislatura Municipal**

20^{ma} Legislatura Municipal

2^{da} Sesión Ordinaria 2020

Fecha: 29 de octubre de 2020

Presentada por: **Administración**

Ordenanza Número 9 Serie 2020-2021
(Proyecto de Ordenanza núm. 9 Serie 2020-2021)

PARA ADOPTAR EL REGLAMENTO SOBRE LA POLITICA DE DROGAS Y ALCOHOL EN EMPLEADOS EN PUESTOS SENSITIVOS; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: El artículo 1.010 del Código Municipal de Puerto Rico, establece que corresponde a cada municipio ordenar, reglamentar y resolver cuanto sea necesario o conveniente para atender las necesidades locales y para su mayor prosperidad y desarrollo.

POR CUANTO: El Municipio Autónomo de Aguas Buenas recibe fondos federales de la Administración de Transporte Colectivo (en adelante, "Federal Transit Administration" o F.T.A.", por las 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: Es necesario adoptar el Reglamento Sobre la Política de Drogas y Alcohol en Empleados en Puestos Sensitivos para dar cumplimiento a los requerimientos de la F.T.A.

POR TANTO: ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS

A.P.P.

BUENAS, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 1RA: Se adopta el REGLAMENTO SOBRE LA POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL EN EMPLEADOS EN PUESTOS SENSITIVOS.

SECCIÓN 2DA: Toda Ordenanza, Resolución u Orden, que en todo o en parte adviniere en contravención con la presente, queda por ésta derogada hasta donde existiere tal contravención.

SECCIÓN 3RA: Se autoriza al alcalde del Gobierno Municipal de Aguas Buenas a implantar las disposiciones de dicho documento.

gpr
SECCIÓN 4TA: Se ordena que copia de este Reglamento y de la presente Ordenanza sea enviada a la Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Aguas Buenas y a las dependencias municipales concernidas.

SECCIÓN 5TA: Será responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta ordenanza; asegurarse de poner el mismo a la disposición de todos los funcionarios y empleados y orientar a todos los supervisores y empleados.

SECCIÓN 6TA: Esta Ordenanza entrará en vigor con efectividad inmediata una vez sea aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por el señor alcalde.

APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, EL DÍA 29 DE OCTUBRE DE 2020.

Aida M. Urbina Rivas
HON. AIDA M. URBINA RIVAS
PRESIDENTA
LEGISLATURA MUNICIPAL

Cándido Ramos Cordero
SRA. CÁNDIDO RAMOS CORDERO
SECRETARIO
LEGISLATURA MUNICIPAL

APROBADA Y FIRMADA POR EL HONORABLE JAVIER GARCÍA PÉREZ, ALCALDE DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, EL DÍA 12 DE NOVIEMBRE DE 2020.

Javier García Pérez
JAVIER GARCÍA PÉREZ
ALCALDE





LEGISLATURA MUNICIPAL
AGUAS BUENAS
Hon. Aida M. Urbina Rivas
Presidenta

CERTIFICACIÓN

YO, CÁNDIDO RAMOS CORDERO, SECRETARIO DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO POR LA PRESENTE CERTIFICO:

Que la que antecede es el texto original de la Ordenanza Número 9, Serie 2020-2021, aprobada por la Legislatura Municipal del Municipio Autónomo de Aguas Buenas, Puerto Rico, en la 2^{DA} Sesión Ordinaria Serie 2020-2021. La misma celebrada el 29 de octubre de 2020, de manera virtual, conforme a la Resolución Interna número 12, Serie 2020-2021, aprobada el 29 de octubre de 2020, Reglamento Interno de la Legislatura Municipal.

VOTOS AFIRMATIVOS 13 VOTOS ABSTENIDOS 0 VOTOS EN CONTRA 0

VOTOS AFIRMATIVOS:

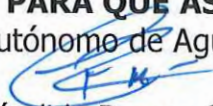
- 1) Hon. Aida M. Urbina Rivas
- 2) Hon. Aurea E. Rivera Colón
- 3) Hon. Rafael Medina López
- 4) Hon. Rubén A. Pérez Hernández
- 5) Hon. Miguel Resto Mejías
- 6) Hon. José M. Sánchez Pérez
- 7) Hon. Carmen N. Ortiz Medina
- 8) Hon. Edgardo Cotto Gómez
- 9) Hon. David Pérez Gómez
- 10) Hon. José Otaño Malavé
- 11) Hon. Edward Alvarado Rivera
- 12) Hon. Nayda Rodríguez Hernández
- 13) Hon. Roberto Velázquez Nieves

Ausentes y o Excusados

- 1) Hon. Rafael Cardona Carvajal

CERTIFICO, que todos los Legisladores Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.


Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente y hago estampar, el Sello Oficial del Municipio Autónomo de Aguas Buenas, hoy 5 de octubre de 2020.


Cándido Ramos Cordero
Secretario
Legislatura Municipal



GOBIERNO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE AGUAS BUENAS

REGLAMENTO SOBRE LA POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL EN
EMPLEADOS EN PUESTOS SENSITIVOS



Honorable Javier García Pérez
Alcalde
2020

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO I – TITULO	3
ARTICULO II– PROPOSITO	3
ARTICULO III - EMPLEADOS SUJETOS A LA PRUEBA	3
ARTICULO IV –CONDUCTA PROHIBIDA	4
ARTICULO V - CONSECUENCIAS POR VIOLACIONES	5
ARTICULO VI-TIPOS DE PRUEBA PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y CONSUMO DE ALCOHOL	6
ARTICULO VII - EXCEPCIONES DE PRUEBAS	7
ARTICULO VIII- PROCEDIMIENTOS DE LA PRUEBA	7
ARTICULO IX -RECHAZO A HACERSE LA PRUEBA	9
ARTICULO X – AUTO- REFERIDO VOLUNTARIO	9
ARTICULO XI - USO DE MEDICAMENTOS RECETADOS	10
ARTICULO XIII - PERSONA DE CONTACTO	10
ARTICULO XIV-VIGENCIA	10
Anexo A: Empleados Cubiertos (Identificar los puestos sensitivos).	

ARTÍCULO I-TITULO

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento sobre la Política de Drogas y Alcohol en Empleados de Puestos Sensitivos del Municipio Autónomo de Aguas Buenas".

ARTÍCULO II-PROPÓSITO

Esta declaración de política pública está diseñada para fomentar la productividad, seguridad y la excelencia entre los empleados municipales, así como para instaurar un ambiente seguro y productivo para ellos y para el público que servimos. El Municipio de Aguas Buenas tiene el firme compromiso de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y 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 el uso de drogas y abuso del alcohol en sus áreas de trabajo.

El propósito de este Reglamento consiste en establecer las normas y procedimientos que regirán la administración del Programa de Pruebas para la Detención de Sustancias Controladas y Alcohol en funcionarios y empleados que reciben asistencia financiera de la Administración Federal de Transito (FTA) del Municipio Autónomo de Aguas Buenas.

ARTÍCULO III-EMPLEADOS SUJETOS A LAS PRUEBAS

A. Categoría de Empleados

1. Bajo las reglamentaciones del FTA, todos los empleados que tengan funciones en puestos sensitivos y los empleados que buscan ser trasladados o ascendidos a puestos sensitivos, están sujetos al Programa de Drogas y Alcohol.
2. 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 licencia de chofer o de conductor de vehículo pesado
 - c. Personal de control de envío de despachadores de vehículo, coordinadores de servicio
 - d. Mantenimiento 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 enumeradas.

ARTICULO IV-CONDUCTA PROHIBIDA

El uso de drogas ilegales está prohibido en todo momento. Se prohíbe que todos los empleados cubiertos a presentarse al servicio o permanezcan en servicio en cualquier momento que exista una presencia cuantificable de un medicamento prohibido en el cuerpo.

Los medicamentos prohibidos incluyen (5):

- Marihuana
- Cocaína
- Fenciclidina (PCP)
- Opioides
- Anfetaminas

Todos los empleados cubiertos tienen prohibido realizar o continuar desempeñando funciones sensibles mientras tienen una concentración de alcohol de 0.04 o mayor. Todos los empleados cubiertos tienen prohibido consumir alcohol mientras realizan funciones de trabajo sensible. Si un empleado ha consumido alcohol, debe reconocer el consumo de alcohol en el momento en que se presenta a dar servicio. Si el empleado afirma que tiene la capacidad de realizar su función, se le debe realizar una prueba de alcohol con un resultado de menos de 0.02 antes del desempeño.

Todos los empleados con puesto sensible tienen prohibido consumir alcohol dentro de las cuatro (4) horas previas al desempeño de las funciones. Si el empleado está involucrado en un

accidente tiene prohibido consumir alcohol durante ocho (8) horas luego del accidente o hasta que se someta a la prueba de drogas y alcohol posterior al accidente, lo que ocurra primero.


ARTICULO V- CONSECUENCIAS POR VIOLACIONES

Después de un resultado positivo de la prueba de droga o alcohol o rechazo de la prueba el empleado será removido de inmediato del servicio sensible y referido a un Profesional de Abuso de Sustancias. Si el resultado es de 0.02 o mayor pero menor a 0.04, el empleado será removido inmediatamente de las tareas sensibles a la seguridad hasta el comienzo del próximo periodo de servicio regularmente programado del empleado, pero no menos de 24 horas después de la administración de la prueba.

El empleado será responsable en pagar los servicios del Profesional de Abuso de Sustancias. El tiempo de su ausencia será cargado a la licencia de enfermedad acumulada, en primera instancia. Cuando este no tenga balance acumulado en dicha licencia, se seguirá la reglamentación establecida por el Municipio en cuanto a la otorgación de licencia.

ARTICULO VI – TIPOS DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y CONSUMO DE ALCOHOL

Solo podrán ser sometidos a pruebas de sustancias controladas aquellos funcionarios y empleados del Municipio Autónomo de Aguas Buenas que ocupen puestos o cargos sensibles según definido en el presente Reglamento. Los empleados que prestan servicios sensibles deben someterse a pruebas de drogas o alcohol en las siguientes situaciones:

- 
- Prueba antes del empleo
 - Prueba de sospecha razonable
 - Prueba después de un accidente
 - Prueba al azar
 - Prueba de regreso al trabajo
 - Prueba de seguimiento

A. Prueba antes del Empleo:

Como nuevo empleado está obligado a someterse a una prueba de drogas. Podrá comenzar a cumplir con las funciones sensibles después que el empleador haya recibido los resultados negativos de la prueba. Esta regla se aplica también si un/a empleado/a actual ha sido trasladado de una función que no sea sensible a un cargo que si lo sea.

Estarán sujetos a pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas hasta un máximo de dos (2) veces al año. Las fechas de dichas pruebas serán determinadas de manera aleatoria.

B. Prueba por sospecha razonable:

Está obligado a someterse a cualquier prueba solicitada por su supervisor sobre la base de sospecha razonable. Se entiende por sospecha razonable el hecho de uno o más supervisores capacitados que crean o sospechen razonablemente que usted está bajo la influencia de drogas o alcohol. Los supervisores no pueden exigir esas pruebas basándose en suposiciones o en su intuición solamente, las sospechas deben basarse en observaciones referente a su aspecto físico su comportamiento, su habla o manera de hablar o su olor corporal que generalmente se vinculen con el uso de drogas o alcohol.

C. Prueba al azar:

Está sujeto a pruebas al azar sin previo aviso. Un director o supervisor no puede seleccionarlo para someterlo a una prueba simplemente porque desee hacerla. Conforme a la reglamentación, el empleador debe aplicar un procedimiento de selección realmente aleatorio. Todos los empleados deben tener iguales posibilidades de ser seleccionados y sometidos a pruebas. Inmediatamente antes de la realización de la prueba, se le notificará que ha sido seleccionado y se le proporcionará suficiente tiempo para presentarse al lugar de la prueba. El hecho de no presentarse o de interferir con el proceso, será considerado como que se rehusó a la misma.

D. Prueba después de un accidente:

Si el empleado se ve involucrado en un accidente que cumpla determinados criterios estará obligado a someterse a una prueba después del accidente. Tiene la obligación de estar disponible para la realización de esta prueba y le está prohibido rehusarse a esta.

E. Prueba de regreso al trabajo:

Si ha desobedecido los reglamentos que prohíben el uso de drogas y alcohol usted tiene la obligación de someterse a una prueba de drogas y alcohol antes de volver a cumplir funciones sensibles desde el punto de vista de seguridad. El empleado está sujeto a una prueba de seguimiento sin previo aviso por lo menos seis veces en los primeros doce meses siguiente a su regreso al servicio activo en funciones sensibles desde el punto de vista de la seguridad. Las pruebas para reincorporación se deben realizar bajo observación directa.

F. Prueba por seguimiento:

La cantidad de pruebas de seguimiento a la que se someta el empleado es determinada para un Profesional en Abuso de Sustancias. Esto significa que el Profesional determinará cuantas veces será sometido a pruebas (por lo menos seis veces en el primer año) durante cuánto tiempo y en relación con que sustancia. El empleado será responsable de garantizar que las pruebas de seguimiento se realicen y se completen.

ARTICULO VII - EXCEPCIONES A LAS PRUEBAS

No se requiere que un conductor se someta a una prueba si:

1. El conductor ha participado en un programa de ayuda en sustancias 30 días antes de la prueba;
2. Mientras participa en el programa:
 - i. Se sometió a pruebas de drogas en los últimos seis meses
 - ii. Participó en el programa de pruebas de drogas al azar durante los doce meses anteriores.

ARTICULO VIII-PROCEDIMIENTO DE LA PRUEBA

El proceso de prueba consta de tres componentes:

- Recolección
- Análisis de muestra en laboratorio
- Revisión a cargo del Oficial Médico Revisor

A. Procedimiento de Recolección:


1. En el proceso de recolección, el recolector de muestra de orina verificará su identidad, para lo cual usted deberá presentarle un documento de identidad vigente válido, con fotografía (licencia de conducir, pasaporte o identificación con fotografía válido)
2. Se creará un sitio de recolección seguro:
 - a. Se restringirá el acceso a este y será admitido solo a los que están siendo sometidos a pruebas;
 - b. Se establecerá medios de seguridad para todas las fuentes de agua y echando un colorante azul en todo recipiente de agua estancada (inodoro);
 - c. Se establecerán medidas de seguridad para todos los productos o líquidos de limpieza en el lugar de recolección;
3. Se concederá condiciones de privacidad para que proporcione la muestra de orina.
4. Se solicitará que deje pertenencias de los bolsillos y cartera en un espacio identificado proveyendo seguridad;
5. Se indicará que lave y seque sus manos.
6. El recolector elegirá el material de recolección sellado y lo abrirá en presencia del empleado;
7. Se solicitará que el empleado proporcione una muestra de orina (45ml. como mínimo) en un contenedor de recolección;
8. El recolector verificará la temperatura y el color de orina;
9. En presencia del empleado, vertirá la orina en dos frascos separados (frasco A y frasco B), los sellará con cinta de detención de manipulando y le pedirá que firme los sellos después de que se coloquen en los frascos;
10. Se solicitará que proporcione su nombre, fecha de nacimiento y números de teléfonos en la copia para el Médico Revisor (copia núm. 2) del Formulario de Custodia y Control de la Prueba de Drogas (CCF)

S.P.P.

- a. El Oficial Médico Revisor se puede comunicar con usted directamente si surge alguna pregunta sobre la prueba
11. El empleado completará la documentación necesaria en la copia del laboratorio (copia núm. 1) del CCF, como prueba de la integridad de la cadena de custodia de la muestra;
12. El recolector le dará copia al empleado (copia núm. 5) y puede sugerirle que indique en el reverso de su copia todo medicamento recetado y sin receta que esté tomando;
13. Se envasará y enviará cuanto antes ambos frascos sellados junto con la documentación completada al Laboratorio.
14. Si no puede completar 45ml. de orina en un primer intento se anotará la hora y el empleado/a:
 - a. Tendrá la obligación de permanecer en el lugar de realización de la prueba bajo la supervisión del personal del lugar de recolección, su supervisor o un representante (Abandonar el lugar de realización de prueba sin autorización puede considerarse como rehusarse a someterse a la prueba).
 - b. Se le indicará que beba hasta 40oz de líquido, distribuida razonablemente en un periodo de hasta tres horas.
 - c. Se le pedirá que proporcione una nueva muestra (en un recipiente nuevo).
 - d. Si no proporciona una muestra suficiente en el término de tres horas deberá obtener una evaluación médica en el término de cinco días, para establecer si existe médicamente una razón física legítima o razón psicológica preexistente para que no proporcione la muestra de orina, esto se considerará como rehusarse a la realización de la prueba.

B. Análisis de muestra de laboratorio

En el laboratorio el personal:

- 
1. Determinará cualquier existencia de fallas en cuyo caso la muestra será rechazada para la prueba.
 2. Abrirá solo el frasco A y realizará la prueba de detección. Las muestras que resulten positivas volverán a ser analizadas utilizando una metodología de realización de pruebas totalmente diferente.
 - a. Si la prueba de la muestra resulta negativa en cualquiera de las dos pruebas se informará que el resultado es negativo;
 - b. Solo si aplicando ambos métodos el resultado de la prueba es positivo, se informará al oficial médico revisor que el resultado de la prueba es positivo.
 - c. Almacenará los frascos A y B de todo resultado positivo, adulterado o cambiado por lo menos doce meses.

C. Evaluación a cargo del Oficial Médico Revisor (MRO):

Al recibir el resultado de la prueba de laboratorio, el MRO:

1. Revisará la documentación para determinar su exactitud.
2. Dará a conocer el resultado negativo al representante designado por el empleador.
3. Si el resultado es positivo mantendrá una entrevista con el empleado para establecer si existe una razón médica legítima para el resultado. Si se comprueba una razón médica

legítima el MRO dará a conocer el resultado como negativo, de lo contrario lo dará a conocer como positivo

4. Si el resultado ha sido adulterado o cambiado mantendrá una entrevista con el empleado para establecer si existe una razón médica legítima para el resultado. Si se comprueba una razón médica legítima, el MRO dará a conocer el resultado como cancelado, de lo contrario, lo dará a conocer como rehusarse.
5. Informará que el resultado de la prueba es positivo si el empleado:
 - a. Se rehusó a analizar los resultados con el MRO;
 - b. No ha proporcionado al MRO documentación médica aceptable para explicar el resultado positivo de la prueba.
6. Le informará que el empleado dispone de 72 horas a partir del momento del resultado verificado para solicitar que se remita el frasco B de muestra a otro laboratorio certificado para la realización de análisis referentes a la misma sustancia o condición comprobada en el frasco A.

ARTICULO IX – RECHAZO A HACERSE LA PRUEBA

Un empleado se niega a hacerse la prueba cuando:

- A. El empleado no se presenta al lugar de realización de la muestra una hora después de la hora asignada.
- B. No permanecer en el lugar de la prueba hasta que se complete el proceso de la recolección de la prueba en su totalidad.
- C. Si el empleado abandona el lugar antes de dar comienzo el proceso.
- D. No intenta proporcionar una muestra.
- E. No proporciona una cantidad suficiente de orina sin una explicación médica válida.
- F. Rechaza tomar una segunda muestra.
- G. No someterse a una evaluación médica según lo requiera el MRO.
- H. No cooperar con el proceso de la recolección de prueba.
- I. No seguir las instrucciones del recolector.
- J. Poseer o utilizar un dispositivo para alterar el proceso de recolección.
- K. Admitir la adulteración o sustitución de una muestra al recolector o MRO.
- L. Negarse a firmar la certificación de Formulario.

ARTICULO X – AUTO-REFERIDO VOLUNTARIO

Cualquier empleado que tenga un problema de abuso de drogas o alcohol que no haya sido seleccionado por sospecha razonable, que no haya sido seleccionado al azar o no se haya sometido a una prueba por accidente puede referirse voluntariamente solicitándolo al Enlace del Programa de Drogas o Alcohol de Municipio de Aguas Buenas, quien remitirá al empleado a un consejero de Abuso de Sustancias para su evaluación y tratamiento.

El profesional en abuso de sustancias evaluará al empleado y hará una recomendación específica con respecto al tratamiento apropiado. Se fomentará que los empleados recurran voluntariamente a la asistencia de un profesional antes de que cualquier uso o dependencia de

sustancias afecte el desempeño laboral. Cualquier empleado sensitivo que admita un problema de sustancias será removido inmediatamente de su función hasta que finalice con éxito un programa de rehabilitación.

Cuando el profesional someta por escrito que el empleado se encuentra apto para realizar sus funciones bajo su cargo deberá ser sometido a una prueba según lo dispone el Artículo VI de este Reglamento al reincorporarse a sus funciones. El resultado tiene que ser negativo y verificado por el MRO.

ARTICULO XI- USO DE MEDICAMENTOS RECETADOS

El uso apropiado de medicamentos recetados legalmente y medicamento sin receta no está prohibido. Sin embargo, el uso de cualquier sustancia que lleve una etiqueta de advertencia que indique que el funcionamiento mental, las habilidades motoras o el juicio pueden verse negativamente afectados se debe informar a su supervisor de inmediato. Se debe buscar asesoramiento médico según corresponde, mientras se toma dicho medicamento y antes de realizar tareas sensitivas.

El empleado volverá a sus funciones una vez haya terminado el uso del medicamento en advertencia.

ARTICULO XII - PERSONA DE CONTACTO

Para preguntas sobre el Programa de Drogas y Alcohol del Municipio de Aguas Buenas, comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos con la persona enlace del Programa.

ARTICULO XIII - VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente de su aprobación por parte de la Autoridad Nominadora del Municipio de Aguas Buenas.

Fecha de aprobación: 29 de octubre de 2020, en Aguas Buenas, P.R.

Anexo A: Personas Cubiertas (Identificar los puestos sensitivos)