



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Oficina de la Legislatura Municipal  
Municipio de Aguas Buenas  
Aguas Buenas, Puerto Rico, 00703*

*Hon. Néstor L. García Cabrera  
Presidente*

**ORDENANZA NÚMERO 21  
(P DE O NÚM. 39 Serie 2008-2009)  
POR: ADMINISTRACIÓN**

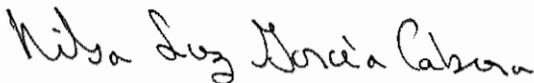
**SERIE 2009-2010  
SESIÓN ORDINARIA FEBRERO**

**DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PARA IMPARTIR LA APROBACIÓN AL REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA PRUEBAS PARA LA DETENCIÓN Y PRESENCIA DE ALCOHOL EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS DURANTE HORAS LABORABLES, Y ESTABLECER COMO UN LUGAR DE EMPLEO LIBRE DE ALCOHOL AL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS, Y PARA OTROS FINES:**

- POR CUANTO:** La Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, en su Artículo 11.005 establece la facultad de los Municipios para reglamentar todas las Áreas de personal que, aún cuando no sean esenciales al principio de mérito, sean necesarias para lograr un sistema de administración de personal moderno y equitativo.
- POR CUANTO:** La referida Ley 81 en su Artículo 3.009, inciso (M) dispone que entre las Facultades y Deberes y Funciones Generales del Alcalde, se encuentra: "Diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el Municipio, de acuerdo a las disposiciones de esta Ley, y a los reglamentos adoptados en virtud de la misma y promulgar las reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones".
- POR CUANTO:** Además, dicha Ley en su Artículo 5.005, inciso (j) faculta a la Legislatura Municipal a aprobar todo lo relativo a reglamentos que de conformidad con esta Ley, someta el Alcalde los cuales sean necesarios para la administración del sistema del personal.
- POR CUANTO:** La Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Aguas Buenas, por instrucciones del Alcalde, ha elaborado un Reglamento Para La Detección De Uso De Alcohol Y Para Establecer Como Un Lugar De Empleo Libre De Alcohol Al Municipio De Aguas Buenas.
- POR CUANTO:** Este Reglamento será la guía principal en cuanto a las normas y procedimientos que regirán la administración de las pruebas para detectar la presencia de alcohol a los funcionarios y empleados del Municipio. El establecimiento de este reglamento conlleva el propósito de formalizar la responsabilidad de los funcionarios y empleados al prohibirse la utilización o estar bajo los efectos del alcohol mientras estén en horas laborales o realizando tareas fuera de horas laborables cónsonas con sus responsabilidades para las que fueron nombrados, así como también oficializar las medidas correctivas o disciplinarias necesarias que se aplicarán al violarse esta reglamentación.
- POR TANTO: ORDÉNESE A LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:**
- SECCIÓN 1RA:** Impartir la Aprobación al Reglamento para la Administración de las Pruebas para la Detención y Presencia de Alcohol en Funcionarios y Empleados del Municipio de Aguas Buenas Durante Horas Laborables, y Establecer como un Lugar de Empleo Libre de Alcohol al Municipio de Aguas Buenas.

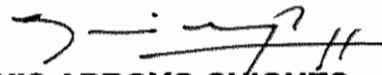
- SECCIÓN 2DA: Se ordena que este Reglamento sea puesto a la disposición de todos los empleados municipales y que además se organicen actividades dirigidas a orientar a todos los supervisores y empleados del Municipio.
- SECCIÓN 3RA: Copia de esta Ordenanza será enviada a todos los Departamentos, Divisiones y Oficinas del Municipio de Aguas Buenas.
- SECCIÓN 4TA: Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

**APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO EL DÍA 19 DE FEBRERO DE 2010.**

  
**HON. NILSA L. GARCIA CABRERA**  
PRESIDENTA  
LEGISLATURA MUNICIPAL

  
**LEFBIA E. COTTO FLORES**  
SECRETARIA  
LEGISLATURA MUNICIPAL

**APROBADA Y FIRMADA POR EL HONORABLE LUIS ARROYO CHIQUÉS, ALCALDE DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, EL DÍA 24 DE febrero DE 2010.**

  
**LUIS ARROYO CHIQUÉS**  
ALCALDE

**SELLO OFICIAL**



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
OFICINA DE LA LEGISLATURA Municipal  
MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS  
AGUAS BUENAS, PUERTO RICO 00703

Hon. Nilsa L. García Cabrera  
Presidenta

**YO, LEFBIA ENID COTTO FLORES, SECRETARIA 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 21 Serie 2009-2010, aprobada por la Legislatura Municipal de Aguas Buenas, Puerto Rico, en la Sesión Ordinaria celebrada 19 de febrero de 2010.

**VOTOS AFIRMATIVOS 11**

**VOTOS EN CONTRA 0**

**CON LOS VOTOS AFIRMATIVOS de los honorables:**

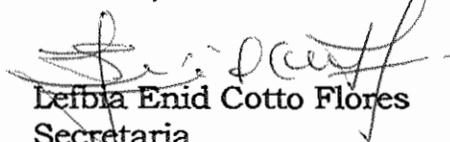
- 1) Nilsa L. García Cabrera
- 2) Rafael Cardona Carvajal
- 3) Maria M. Silva Rosa
- 4) Guillermo Oyola Reyes
- 5) José A. Aponte Rosario
- 6) Carmen J. Ortiz Reyes
- 7) José M. Malavé Durant
- 8) Marangely Urtiadez Rodríguez t/t/c Marangely González Rodríguez
- 9) Roberto Velázquez Nieves
- 10) José B. Canino Laporte
- 11) José L. Batalla Delgado

**AUSENTES Y NO EXCUSADOS**

- 12) Cruz Martínez Fernández
- 13) Ángel M. Planas Cortés

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

**Y PARA QUE ASÍ CONSTE,** y para uso oficial expido la presente y hago estampar, Gran Sello Oficial de este Municipio de Aguas Buenas, el 22 de febrero de 2010.

  
Lefbia Enid Cotto Flores  
Secretaria  
Legislatura Municipal

**SELLO OFICIAL**

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS  
AGUAS BUENAS, PUERTO RICO**



**REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA PRUEBAS PARA LA  
DETENCIÓN Y PRESENCIA DE ALCOHOL EN FUNCIONARIOS Y  
EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS DURANTE HORAS  
LABORABLES, Y ESTABLECER COMO UN LUGAR DE EMPLEO LIBRE DE  
ACOHOL AL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS**

**Hon. Luis Arroyo Chiqués  
Alcalde**

**FEBRERO 2010**

---

**REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN Y PRESENCIA DE ALCOHOL EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS DURANTE HORAS LABORABLES, Y ESTABLECER COMO UN LUGAR DE EMPLEO LIBRE DE ACOHOL AL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS**

---

**INDICE**

Art.	Título	Página
1	Título	1
2	Base Legal	1
3	Aplicabilidad	1
4	Propósito	1
5	Declaración de Política Pública	1
6	Definiciones	2
7	Normas	7
8	Funcionario Enlace; Designación y Deberes	8
9	Administración de Pruebas para la Detección de Alcohol a Funcionarios y/o Empleados	8
10	Servicios Contratados	11
11	Presunción Controvertible	12
12	Procedimiento a seguir en la obtención de las muestras para la detección de uso de alcohol en el trabajo	12
13	Orientación, Tratamiento y Rehabilitación	14
14	Disciplina	15
15	Destitución como excepción: Garantías Procesales	16
16	Confidencialidad de los resultados y de los records de incidentes	16
17	Uso de resultados en procedimiento administrativo, civil o criminal	17
18	Revisiones y Apelaciones de las Determinaciones del Municipio	17
19	Responsabilidad del Municipio	18
20	Sanciones y responsabilidades	18

**REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA PRUEBAS PARA LA DETENCIÓN Y PRESENCIA DE ALCOHOL EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS DURANTE HORAS LABORABLES, Y ESTABLECER COMO UN LUGAR DE EMPLEO LIBRE DE ACOHOL AL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS**

---

21	Derogación	18
22	Publicación y Divulgación	18
23	Cláusula de Separabilidad	18
24	Vigencia	19
25	Derogación	19
26	Aprobación	19

## **ARTÍCULO 1 - TÍTULO**

**REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN Y PRESENCIA DE ALCOHOL EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS DURANTE HORAS LABORABLES, Y ESTABLECER COMO UN LUGAR DE EMPLEO LIBRE DE ALCOHOL AL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS.**

## **ARTÍCULO 2 - BASE LEGAL**

Se promulga este Reglamento en virtud de los Artículos 3.009 y Artículo 11 de la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Número 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada.

## **ARTÍCULO 3 - APLICABILIDAD**

Las disposiciones promulgadas en este reglamento serán de aplicación a todos los funcionarios y empleados del Municipio de Aguas Buenas.

## **ARTÍCULO 4 - PROPÓSITO**

El propósito de la presente reglamentación es establecer las normas y procedimientos que regirán la administración de las pruebas para detectar la presencia de alcohol a los funcionarios y empleados del Municipio. El establecimiento de este reglamento conlleva el propósito de formalizar la responsabilidad de los funcionarios y empleados al prohibirse la utilización o estar bajo los efectos del alcohol mientras estén en horas laborales o realizando tareas fuera de horas laborables cónsonas con sus responsabilidades para las que fueron nombrados, así como también oficializar las medidas correctivas o disciplinarias necesarias que se aplicarán al violarse esta reglamentación.

## **ARTÍCULO 5- DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA**

Se declara como parte de la política pública del Municipio de Aguas Buenas que es incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de un puesto o cargo municipal, el uso de alcohol o estar bajo la influencia de alcohol en o fuera del lugar del trabajo o en los alrededores del mismo. El alcohol es la sustancia que afecta el buen funcionamiento y los sentidos que más se utiliza, siendo una de las mayores causantes del deterioro moral y social por el que atraviesa nuestra sociedad y que tiene un impacto negativo en

la fuerza laboral y que, en conjunto con la velocidad, representa la mayor causa de accidentes y muertes en nuestras carreteras. Tener un funcionario o empleado, incapaz de cumplir sus deberes y funciones, realizando tareas que requieren el uso cabal de sus facultades físicas y mentales por razón del consumo de alcohol, puede poner en el peligro inminente su propia vida, la vida de los demás compañeros de trabajo y hasta la del público con el cual interviene; así como el marcado deterioro en su productividad y eficiencia; el ausentismo crónico; la desmoralización y deterioro en las relaciones de personal; y no menos importante, el incremento en accidentes y lesiones en el trabajo.

El Gobierno Municipal de Aguas Buenas comprometido con la salud y seguridad de sus funcionarios, empleados y de la ciudadanía en general considera necesario y conveniente reglamentar el establecimiento de un programa para la administración de pruebas de uso de alcohol a funcionarios y empleados municipales. Todo este esfuerzo va dirigido a conservar y proteger un ambiente de trabajo seguro y tranquilo que propenda el bienestar social y laboral de todos los funcionarios y empleados municipales y de la ciudadanía en general.

Este Reglamento delinea las circunstancias bajo las cuales se permitirá al Municipio, administrar pruebas para detectar el uso de alcohol en el trabajo. Ha de servir, además para establecer las garantías mínimas necesarias para proteger la intimidad e integridad personal del funcionario o empleado sujeto a las pruebas y garantizar al máximo la confiabilidad, precisión y confidencialidad de sus resultados, en un contexto de orientación, tratamiento y rehabilitación, encaminado al fiel desempeño de sus funciones y deberes del servidor público municipal dentro de los recursos disponibles de conformidad con la Ley de Municipios Autónomos.

#### **ARTÍCULO 6 - DEFINICIONES**

Las palabras y frases usadas en este Reglamento se interpretarán según el contexto y el significado aplicable a su uso común y corriente. Las voces usadas en este Reglamento en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en este género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo los casos en que tal interpretación resulte absurda; el número singular incluye el plural y el plural incluye el singular.

Las siguientes palabras, según utilizadas en este Reglamento, son términos abreviados o definiciones de las frases y palabras que a continuación se relacionan:

- (A) **Acta de Incidencias-** documentos que prepara el o los supervisores con información del empleado, sobre incidentes que ocurren en el lugar de trabajo.
- (B) **Accidente-** cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función del empleado que afecte o ponga en riesgo la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona natural o jurídica.
- (C) **Agencia-** la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, sus oficinas, departamentos, agencias, corporaciones públicas y dependencias.
- (D) **Alcohol-** el agente intoxicante en las bebidas de alcohol, alcohol etílico o cualquier otro alcohol de peso molecular bajo, incluyendo metilado o isopropílico.
- (E) **Análisis-** Examen químico para determinar en una muestra de aliento o sangre la presencia de alcohol.
- (F) **Contratista** - cualquier persona que preste servicios profesionales consultivos o de cualquier otra naturaleza en su carácter personal, o cualquier corporación que preste servicios profesionales directos al Municipio.
- (G) **Funcionario Enlace-** la persona cualificada designada por el Alcalde para que asista en la coordinación de la ayuda al empleado y del Programa establecido en el Municipio conforme a lo dispuesto en este Reglamento.
- (H) **Funcionario o Empleado-** toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, o que preste servicios de carrera o de confianza, a tiempo parcial o irregular en el Municipio de Aguas Buenas ya sea con fondos estatales, municipales o federales. Incluye a los empleados temporeros, provisionales, en período probatorio y regular. Incluye al Alcalde y a los miembros, funcionarios y empleados de la Legislatura Municipal.
- (I) **Laboratorio-** cualquier entidad pública o privada que se dedique a procesar pruebas para la detección de alcohol en la sangre o aliento debidamente autorizada y licenciada por el Secretario de Salud.

- (J) **Médico Revisor Oficial (MRO)**- médico licenciado y contratado por el Municipio, responsable de recibir los resultados positivos en sangre corroborados del laboratorio generados por el Programa de Detección de Uso de Alcohol en el Trabajo, que debe tener los conocimientos de los desórdenes ocasionados por el uso y abuso de alcohol, y que haya recibido educación continua, adiestramiento médico y certificados para interpretar y evaluar los resultados positivos tomando en cuenta el historial médico de la persona y cualquier otra información pertinente desde el punto de vista médico.
- (K) **Muestra**- se refiere a la muestra de sangre o aliento que sufre el funcionario o empleado para ser sometida a análisis, que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Departamento de Salud de Puerto Rico.
- (L) **Municipio**- la Rama Ejecutiva de los Municipios de Puerto Rico, sus oficinas, departamentos, agencias o dependencias, incluyendo las de la Legislatura Municipal.
- (M) **Negativa Injustificada**- constituirá la negativa a someterse a las pruebas para detección de alcohol o cooperar para que se efectúen, como lo es, sin excluir otras: no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación; abandonar el lugar donde se toma la muestra; la negativa de la persona expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que pueda producir la muestra adecuada o cuando se altere la misma; o no asistir a una cita al laboratorio o lugar designado para tomarse la muestra cuando el Oficial de Enlace así se lo haya instruido de acuerdo a lo establecido en este Reglamento.
- (N) **Programa**- el Programa de Detección de Uso de Alcohol en el Trabajo creado mediante este Reglamento.
- (O) **Pruebas de seguimiento**- se refiere tanto a las pruebas que se hagan a un funcionario o empleado como parte del plan de orientación, tratamiento y rehabilitación adoptado por el Municipio, como a aquellas pruebas periódicas que se le hagan a un funcionario o empleado durante el año siguiente a ser dado de alta de dicho plan.

**(P) Puestos o Cargos Sensitivos:**

- (a) Personal que controla, opera o trabaja en la flota de servicio del Municipio.
- (b) Personal que repara, ofrece mantenimiento o inspecciona cualquier componente de los vehículos de la flota de servicio del Municipio.
- (c) Personal encargado de la transportación escolar o de pasajeros, transportación de carga o maquinaria pesada y mecánica de tales vehículos de transporte o carga.
- (d) Todos los funcionarios o empleados que ocupen un cargo en el Cuerpo de la Policía Municipal de Aguas Buenas.
- (e) Personal con participación directa en la prestación de servicios médicos y de primeros auxilios, rescate o ambulancia, de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, víctimas de maltrato, personas de edad avanzada, personas con impedimentos, imputadas, convictas o confinadas.
- (f) Personal responsable del manejo directo de información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública.
- (g) Todo el personal que labora en la Oficina del Alcalde.
- (h) El Alcalde del Municipio de Aguas Buenas.
- (i) Los miembros de la Legislatura Municipal y sus funcionarios.
- (j) La persona designada por el Alcalde para ordenar la administración de pruebas o ser Funcionario Enlace.
- (k) Cualquier personal que ocupe otras posiciones de alto riesgo a la salud, seguridad pública u orden social, en las que una mínima disfunción de la facultades físicas o mentales del funcionario o empleado podría ocasionar un incidente o accidente que ponga en peligro la vida o seguridad de otros empleados, de la ciudadanía o la suya propia.
- (l) Cualquier personal que maneje o tenga acceso a equipos y materiales peligrosos, tóxicos, explosivos, inflamables, cablería eléctrica o equipos y materiales de naturaleza similar.

- R) **Reincidente-** Cualquier empleado o funcionario que en una ocasión anterior se le haya administrado una prueba de detección de alcohol y la misma haya resultado positiva o aquel empleado que al momento de la aprobación de este Reglamento esté o haya estado bajo tratamiento y rehabilitación por uso de alcohol al amparo del Programa de Prevención y Ayuda Ocupacional.
- S) **Resultado Positivo-** Cualquier muestra en que se corrobore la presencia de una concentración de alcohol de 0.020 ó más en el caso de los Puestos Sensitivos, y 0.080. o más, en el resto de los empleados o funcionarios.
- T) **Sospecha Razonable Individualizada-** la creencia razonable de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de alcohol, independientemente de que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como: (1) observación directa del uso o posesión de alcohol en el trabajo; (2) síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia del alcohol; (3) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.

#### **ARTÍCULO 7- NORMAS**

El Municipio no permitirá que un empleado o funcionario con una concentración de alcohol en la sangre entre 0.020 ó más en el caso de los Puestos Sensitivos, ó 0.080 ó más en el resto de los empleados o funcionarios realice o continúe realizando funciones hasta tanto la concentración de alcohol sea menor de 0.020 al comienzo de su próximo período de trabajo.

El Municipio establece las siguientes normas sobre el uso de alcohol:

- (a) Está terminantemente prohibida la manufactura, posesión, consumo, venta y distribución de alcohol por parte de los empleados del Municipio en las áreas de trabajo.
- (b) Todo empleado debe llegar a su trabajo y permanecer en el mismo, libre de los efectos de alcohol y en condiciones óptimas para poder ejecutar de manera segura, confiable y adecuada sus funciones.
- (c) Será conducta sancionable el uso de alcohol en el área de trabajo.

- (d) El objetivo principal del Municipio en el ejercicio de la política pública expresada en este Reglamento, será mantener el área de trabajo libre de alcohol. A través del Programa se ayudará a todo empleado que tenga un problema de uso de alcohol para que lo atienda y corrija. Estos empleados recibirán la orientación y el apoyo necesario y se someterán a aquellos programas de rehabilitación cuando corresponda.
- (e) Los supervisores y demás empleados tienen la responsabilidad de traer a la atención del Funcionario Enlace, toda información sobre cualquier empleado del que se tenga sospecha razonable para creer que está usando, transportando, vendiendo o promoviendo el uso de sustancias alcohol. Toda información referida será analizada confidencialmente y cada caso será estudiado dentro de las circunstancias particulares y específicas del mismo.
- (f) El Municipio reconoce que en ocasiones los, empleados deben usar medicamentos recetados o adquiridos sin receta. Las medicinas adquiridas sin receta pueden ser transportadas y usadas en las áreas de trabajo siempre y cuando se encuentren en su envase original y se utilicen de acuerdo a las instrucciones dadas por su manufacturero. Las medicinas recetadas al empleado serán transportadas en su envase original y se utilizarán de acuerdo a las instrucciones dadas para su uso por el médico que las recetó. El abuso en el uso, por parte del empleado, de medicinas recetadas o adquiridas sin receta constituye una violación de la política establecida. El Municipio podrá evaluar, consultando a un profesional de la salud, si cualquier medicina recetada o adquirida sin receta afecta las habilidades del empleado para trabajar de manera segura y productiva.
- (g) Todo empleado, candidato a empleo o reemplazo a quien se le requiera un examen de alcohol bajo esta política, puede especificar cualquier medicina recetada o adquirida sin receta que haya tomado.
- (h) Se considerará que un empleado está bajo los efectos de bebidas alcohólicas cuando luego de someterlo a una prueba de aliento para detectar la presencia de alcohol, arroje 0.020 para Puestos Sensitivos y 0.080 los demás empleados y funcionarios.
- (i) El Municipio enviará a evaluación, rehabilitación y tratamiento a todo empleado, si en una prueba para detectar la presencia de alcohol en la sangre arroja 0.040 o más o se niega a someterse a la misma.

- (j) Todo empleado será responsable de cumplir con esta política y los supervisores del Municipio serán responsables de poner en vigor y administrar esta política.

### **ARTÍCULO 8 – FUNCIONARIO ENLACE; DESIGNACIÓN Y DEBERES**

Conforme a la facultad que confiere el Artículo 11 de la Ley 81 del 30 de agosto de 1991 enmendada, se designa al Director de Recursos Humanos, como Funcionario Enlace para orientar y ayudar a los funcionarios y empleados y coordinar todo lo relacionado al “Programa de Prevención y Ayuda Ocupacional”.

El Funcionario Enlace coordinará con las agencias estatales y municipales concernidas o entidad privada contratada el asesoramiento y ayuda que necesiten los empleados o funcionarios.

La persona designada como Funcionario Enlace queda autorizada para extender sus servicios dentro de los recursos disponibles y atender otras situaciones que afectan la salud física y mental de los funcionarios y empleados municipales.

### **ARTÍCULO 9 – ADMINISTRACIÓN DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE ALCOHOL A FUNCIONARIOS Y/O EMPLEADOS**

#### **A) Empleados y Funcionarios en Puestos o Cargos Sensitivos**

Todo funcionario o empleado del Municipio de Aguas Buenas que ocupe un puesto o Cargo Sensitivo según definido en el presente reglamento estará sujeto a pruebas de detección de alcohol. Estas pruebas podrán ser examinadas durante todo el año sin previo aviso y cuantas veces el Municipio entienda necesario. Someterse a estas pruebas es requisito para ocupar un Puesto o Cargo Sensitivo.

Si un funcionario o empleado que ocupa un Puesto o Cargo sensitivo arroja un resultado positivo a la prueba de detección de alcohol, estará sujeto a medidas disciplinarias según establecidas en el Reglamento de Personal del Municipio.

Este será reubicado en un puesto no sensitivo, evaluado por un profesional en tratamiento para el uso de alcohol y tendrá la obligación de asistir a un programa de rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello y pagará el costo de ser necesario.

B) Pruebas como resultado de accidentes

Podrá administrarse una prueba de detección de alcohol cuando ocurra un accidente en el trabajo relacionado con sus funciones y durante las horas de trabajo, atribuible directamente al funcionario o empleado. Cualquier supervisor que se encuentre en el accidente, tiene la responsabilidad de determinar quién o quiénes son los empleados envueltos en el accidente y quiénes deben ser sometidos a exámenes. En este caso, la prueba deberá administrarse dentro del período de dos (2) horas a partir del momento en que ocurrió el accidente o tan pronto sea posible. En caso de haber fallecido se le podrá tomar una muestra de sangre, saliva o de cualquier otra sustancia del cuerpo que permita detectar la presencia de alcohol.

C) Sospecha razonable

El Municipio requerirá exámenes de aliento, sangre, otros fluidos corporales, o cualquier otro examen reconocido para la detección de alcohol si el empleado aparenta no estar capacitado para realizar las labores que le sean asignadas o aparenta estar incapacitado para ejercer las funciones de su empleo. Para determinar si el empleado debe ser sometido a los exámenes, se utilizará el estándar de sospecha y base razonable.

Sospecha razonable significa la convicción moral de que una persona está bajo la influencia o es usuario regular de alcohol, independientemente que luego se establezca o no, tal hecho. Es la discreción y el poder de juzgar de una persona de que la ejecutoría de un empleado está impedida o inhabilitada por la utilización de alcohol. Es un juicio preliminar realizado por el supervisor para determinar si el empleado debe ser sometido a pruebas para la detección de alcohol. Ésta determinación deberá ser apoyada por escrito, mediante consulta con otro supervisor. Uno de los supervisores será el inmediato del empleado. Cualquiera de los dos (2) supervisores, deberá llevar un acta de incidencia que permanecerá bajo la custodia de la Persona Enlace, o en su defecto, en la oficina del Alcalde, en el cual anotará todos los incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo los efectos del alcohol. Estas actas de incidencia estarán regidas bajo las normas de confidencialidad contenidas en este Reglamento. Cuando el Funcionario Enlace, luego de evaluar la información presentada por los supervisores, entienda que procede administrar la prueba para la detección de alcohol, así lo ordenará.

Aunque cada situación es distinta y requiere el uso de un juicio prudente por parte del supervisor, pueden utilizarse las guías para reconocer al empleado que está bajo los efectos de alcohol.

- 1) Un deterioro progresivo e inexplicable o variaciones en su trabajo.
- 2) Bajos niveles de producción o altos niveles de trabajo realizados erróneamente.
- 3) Ausentismo o tardanzas excesivas o salidas antes de terminar su jornada regular de empleo.
- 4) No realizar los trabajos a tiempo repetidamente.
- 5) Comportamiento errático, repetitivo, anormal, tal y como insubordinación o constante exabruptos.
- 6) Negarse repetidamente a seguir instrucciones.
- 7) Pasar demasiado tiempo fuera de su área de trabajo o de su labor asignada.
- 8) Lapsos en su poder decisonal o de juzgar, o en su poder de discreción.
- 9) Estar involucrado repetidamente en accidentes del trabajo.
- 10) Apariencia de empleado, incluyendo dificultad al hablar y olor del aliento.
- 11) Observación directa del uso o posesión de alcohol.
- 12) Cambios en los estados de ánimo del empleado.
- 13) Un patrón reiterado de conducta anormal.

Estos son algunos de los indicios a manera de guía exclusivamente. No se están excluyendo otros factores que podrían ser considerados. Los empleados pueden exhibir uno o más de los indicios mencionados y no tener un problema de alcohol. El Supervisor debe utilizar un buen sentido del juicio al llegar a la conclusión de que existe una sospecha y base razonable para requerir el examen o evaluación médica de un empleado. Al empleado se le debe dar la oportunidad de discutir la situación con su Supervisor. El Supervisor debe utilizar gran discreción para determinar si la explicación del empleado es suficiente para excusar su comportamiento y para no ser sometido al examen para detectar la presencia de alcohol.

Cualquier decisión de que un empleado debe ser sometido a las pruebas debe ser hecha de la forma más uniforme posible. La determinación para la administración de las pruebas no debe ser realizada con propósitos punitivos y tampoco debe ser vista como tal. Cualquiera de los dos supervisores que haya presenciado la conducta del empleado debe preparar un informe detallado de las observaciones en que se fundamenta la sospecha y base razonable para requerir el examen a la brevedad posible.

Los expedientes de los funcionarios o empleados que no hayan sido sometidos a pruebas para la detección de alcohol dentro de los seis (6) meses de haber anotado el primer incidente serán destruidos.

#### D) Pruebas de Seguimiento

Se le requerirán pruebas de seguimiento para la detección de alcohol, a todo empleado que haya dado positivo o positivo administrativo en una vez anterior. La administración de las pruebas de seguimiento no exime al empleado de ser sometido a exámenes para detectar alcohol, bajo alguna de las otras circunstancias descritas.

#### E) Pruebas Voluntarias

Todo empleado podrá someterse voluntariamente a pruebas para la detección de alcohol, sin que éstas le hayan sido requeridas. Esto no significa que el empleado será eximido de cualquier otra prueba cuando le sea requerida.

### **ARTÍCULO 10 - SERVICIOS CONTRATADOS**

En los casos en que el Municipio contrate a una persona o a una empresa privada con el propósito de obtener cualquier tipo de servicio, el contrato incluirá una cláusula a los fines de que será responsabilidad de la empresa o

individuo contratado cumplir a cabalidad con la política pública establecida en este Reglamento. Violación a esta política pública por parte de uno o varios empleados contratados, será causa suficiente para la cancelación del contrato de forma inmediata.

#### **ARTÍCULO 11 - PRESUNCIÓN CONTROVERTIBLE**

La negativa de un funcionario o empleado a someterse a las pruebas para la detección de alcohol, cuando así se le requiera a tenor con lo dispuesto en este Reglamento, activará la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo.

#### **ARTÍCULO 12 - PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LA OBTENCIÓN DE LAS MUESTRAS PARA LAS PRUEBAS PARA DETECCIÓN DE USO DE ALCOHOL EN EL TRABAJO**

Las pruebas de alcohol se harán utilizando un equipo especializado para la detección de alcohol en aliento (sus siglas en inglés "EBT device - Evidential Breath Testing device) y/o a través de una muestra de sangre, que garantice la confiabilidad, de los resultados. Todo resultado mayor de 0.020 de alcohol requerirá una prueba de confirmación.

Que la obtención de las muestras para las pruebas de detección de uso de alcohol deberán cumplir con el procedimiento establecido conforme al Reglamento de Salud.

En el caso de que el Municipio adquiriera un "EBT device", el Alcalde designará a una o varias personas para administrar las pruebas. Las personas seleccionadas por el Alcalde serán adiestradas en el uso, manejo y lectura de resultados de la máquina.

Cuando a un funcionario o empleado se le requiera ser sometido a la prueba, será acompañado, por su supervisor o un funcionario designado por el Oficial Enlace al laboratorio o lugar escogido para realizarse la prueba. Éste deberá firmar una hoja de consentimiento y relevo y la muestra será tomada por un técnico del laboratorio en el caso de pruebas de sangre o por la persona designada por el Alcalde para realizar la prueba de aliento. Las muestras de sangre, aliento o cualquier otra sustancia del cuerpo, sólo se utilizarán para la detección de alcohol. Se le explicará el contenido de la hoja de consentimiento y relevo a todo funcionario o empleado que tenga problemas en entender el

documento. En los casos de muestras de sangre, el funcionario o empleado tendrá derecho a recibir copia del formulario que contiene su información personal, fecha y hora de la toma de muestra y las observaciones anotadas por éste y/o el que llenó el formulario. Copia de este documento será entregada también al Funcionario Enlace y al Oficial Médico Revisor (MRO).

El funcionario o empleado que rehúse firmar la hoja de consentimiento y relevo y someterse al examen será considerado como un positivo administrativo y estará sujeto a la acción disciplinaria correspondiente, conforme al Reglamento de Personal del Municipio.

Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya analizado la muestra, antes de ser reportado al Municipio. Cuando se trate de un resultado positivo, la muestra deberá ser sometida a un segundo análisis de corroboración y un Médico Revisor Oficial cualificado confrontará el resultado con los medicamentos anotados por el funcionario o empleado y certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis. Este médico no deberá ser un empleado o agente, o tener interés financiero alguno con el laboratorio para el cual (MRO) revisa y evalúa sus resultados. No debe derivar ningún beneficio financiero del laboratorio que pueda constituir un conflicto de intereses.

La entidad o persona designada que administre la prueba, deberá realizar los exámenes requeridos e informar los resultados certificados directamente al Funcionario Enlace. Se realizarán las pruebas de detección de alcohol conforme a los métodos analíticos que sean aceptables científicamente y se preservará la cadena de custodia de las muestras. La prueba se administrará de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de la muestra científicamente aceptable, de modo que se proteja al máximo la intimidad del funcionario o empleado afectado y se asegure la confiabilidad de la prueba. El grado de intrusión no podrá ser mayor que el necesario para prevenir la adulteración y preservar la cadena de custodia.

El empleado podrá indicar si ha tomado medicamentos que puedan tener algún efecto en el resultado de dicha prueba. El derecho a la intimidad del empleado que se someta a la prueba, será garantizado.

Si el resultado del examen de alcohol resulta ser positivo, el laboratorio o persona designada se comunicará con el funcionario o empleado para entrevistarle y luego le confirmará al Funcionario Enlace el resultado. De no asistir el empleado a la entrevista, el laboratorio y/o la persona designada en casos de pruebas de aliento certificarán dicho resultado como positivo.

Las pruebas para la detección de alcohol serán efectuadas libres de costo para los empleados. El tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los funcionarios y empleados se considerará como tiempo trabajado. No se permitirá que una vez se inicie la recolección de muestras, los empleados a ser examinados abandonen el lugar hasta que no se complete satisfactoriamente el muestreo.

Los empleados examinados tendrán derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba, de así solicitarlos.

En el caso de pruebas de sangre, se advertirá al funcionario o empleado por escrito que dé así desearlo, se le podrá entregar a un laboratorio de su selección, parte de la muestra para que tenga la oportunidad de efectuar un análisis independiente de la misma.

Se le advertirá, además, que tendrá derecho a impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a las pruebas; a impugnar resultados positivos corroborados en una vista y a presentar prueba demostrativa de que no estaba bajo la influencia de alcohol durante horas laborables.

### **ARTÍCULO 13 -ORIENTACIÓN, TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN**

Los empleados que resulten positivo administrativo cuyos resultados hayan sido positivos corroborados y que sean referidos a un programa de rehabilitación y tratamiento, tendrán la opción de escoger la institución contratada por el Municipio para ofrecer estos servicios o en el caso de seleccionar otra, éste será responsable de pagar el costo de dicho programa. La institución deberá estar, certificada para ofrecer este servicio.

En aquellas circunstancias en que el empleado necesite tiempo para asistir al programa de rehabilitación y tratamiento, ese tiempo se le cargará al balance de Licencia por Enfermedad. Si no tiene balance de licencia por enfermedad se cargará a tiempo compensatorio o Licencia de Vacaciones y en última instancia de no tener ninguna de las licencias anteriores se le podrá conceder Licencia Sin Sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses. El Funcionario Enlace informará al Alcalde cuando el empleado ha completado satisfactoriamente el Programa de Rehabilitación y Tratamiento.

La negativa a participar en el plan de rehabilitación o a someterse a las pruebas que como parte del tratamiento se le requieran, se considerará causa para la toma de medidas correctivas o acciones disciplinarias contra el

funcionario o empleado, más allá de la mera amonestación verbal o la reprimenda escrita, conforme a la legislación y reglamentación aplicable, y de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento, el Reglamento de Personal del Municipio de Aguas Buenas y demás reglamentos aplicables a los funcionarios y empleados del Municipio de Aguas Buenas.

El Municipio asegurará a todo funcionario o empleado que siga trabajando, mientras éste cumpla con el tratamiento y la rehabilitación, siempre que no represente riesgo a la salud y seguridad pública.

En el caso de que se trate de un funcionario o empleado reincidente, el municipio no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en este Reglamento. En este caso, el municipio no tendrá que otorgar los beneficios de tiempo compensatorio, licencia por vacaciones y licencia sin sueldo dispuestos en el Reglamento de Personal: Áreas Esenciales al Principio de Mérito, ni absorber los costos del tratamiento y la rehabilitación.

#### **ARTÍCULO 14- DISCIPLINA**

Se podrá Imponer aquellas sanciones disciplinarias conforme al Reglamento de Personal a todo empleado en las siguientes circunstancias:

- A. Todo empleado que se niegue a que le sea administrada las pruebas para detectar la presencia de alcohol.
- B. Todo empleado que utilice, posea, venda, compre, distribuya o transporte alcohol en los predios del Municipio.
- C. Todo empleado que someta o trate de someter muestras alteradas de sangre o aliento con el propósito de afectar los resultados de un examen para detectar la presencia de alcohol.
- D. Todo empleado que, por primera o segunda vez, dé positivo a un examen de alcohol.
- E. Todo empleado que se niegue a participar en un programa de rehabilitación y tratamiento, luego de arrojar positivo al uso de alcohol.
- F. Todo empleado que rehúse cumplir con cualquier disposición de la política pública establecida sobre el uso de alcohol en horas laborables.

**ARTÍCULO 15- DESTITUCIÓN COMO EXCEPCIÓN: GARANTÍAS PROCESALES**

Se suspenderá inmediatamente al funcionario o empleado del Municipio que arroje un primer resultado positivo en una prueba para la detección de sustancia alcohol, sin privarle de su sueldo o remuneración, hasta tanto se realice una vista con las garantías procesales mínimas. Si luego de la celebración de la vista, se mantiene la determinación original adversa al funcionario o empleado, se procederá de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo anterior.

No se podrá destituir a un funcionario o empleado de su puesto o cargo por arrojar un resultado positivo corroborado en la prueba inicial para la detección de sustancias o alcohol. No obstante, a modo de excepción, se podrá destituir al funcionario o empleado en los siguientes casos:

- (a) Cuando por la propia naturaleza del empleo, la condición detectada resulte irremediablemente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo. Se declara irremediablemente incompatible con el uso de alcohol, todo puesto o cargo sensitivo.
- (b) Cuando el funcionario o empleado se niegue a participar en el plan de tratamiento y rehabilitación adoptado por el Municipio, cuando así se le requiera.
- (c) Cuando el funcionario o empleado sea reincidente.

En todos los casos en donde se disponga tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias, suspensiones, destituciones o despidos se deberá cumplir con las garantías procesales mínimas de notificación y vista, en donde el funcionario o empleado tenga la oportunidad de ser oído, que pueda presentar evidencia a su favor e impugnar la evidencia presentada en su contra y donde pueda presentar las defensas que le asistan. Dicha vista deberá realizarse no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de la medida correctiva, acción disciplinaria, suspensión, destitución o despido.

**ARTÍCULO 16 - CONFIDENCIALIDAD DE LOS RESULTADOS Y DE LOS RECORDS DE INCIDENTES**

Toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionado con el resultado de las pruebas de detección de alcohol y los records de incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra

desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de alcohol se mantendrá separado del Expediente Personal, será considerada información "Confidencial" y no podrá ser revelado, excepto:

- (a) al funcionario o empleado que haya sido sometido a la prueba;
- (b) a cualquier persona designada por éste por escrito para recibir dicha información
- (c) a funcionarios o empleados designados por el municipio para ese propósito y
- (d) a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de alcohol, cuando el funcionario o empleado preste su consentimiento expreso.
- (e) al Medical Review Officer (MRO)
- (f) al oficial designado para presidir cualquier vista administrativa relacionada a lo establecido en este Reglamento.

El Municipio deberá emplear el mayor grado de diligencia en custodiar y preservar la confidencialidad de los resultados.

#### **ARTÍCULO 17 - USO DE RESULTADOS EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, CIVIL O CRIMINAL**

Ningún resultado positivo a la prueba de detección de alcohol podrá ser utilizada como evidencia en un proceso administrativo, civil o criminal contra el funcionario o empleado, excepto cuando se trate de la impugnación de dicho resultado, la imposición de medidas disciplinarias o del procedimiento bajo el cual se obtuvo el mismo.

#### **ARTÍCULO 18 - REVISIONES Y APELACIONES DE LAS DETERMINACIONES DEL MUNICIPIO**

El funcionario o empleado podrá revisar o apelar las determinaciones del Municipio, relacionadas con las pruebas de detección de alcohol contempladas en este Reglamento, según lo dispuesto en leyes aplicables.

#### **ARTÍCULO 19 – RESPONSABILIDAD DEL MUNICIPIO**

No se podrá establecer, en la implantación u operación de las disposiciones de este Reglamento discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

Nada de lo dispuesto en este Reglamento autoriza las acciones por daños y perjuicios contra el Municipio o sus funcionarios o empleados, por cualquier acción o determinación tomada a tenor con un resultado certificado de una prueba para la detección de alcohol.

#### **ARTÍCULO 20 – SANCIONES Y PENALIDADES**

La violación de cualquiera de las disposiciones de este Reglamento conllevará la imposición de cualquiera de las siguientes sanciones administrativas; amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, la destitución o despido y cualesquiera otras aplicables por Ley.

#### **ARTÍCULO 21 – DEROGACIÓN**

Por la presente queda derogada toda norma, regla o reglamento que esté en conflicto con las disposiciones de este Reglamento.

#### **ARTÍCULO 22 – PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN**

Se entregará copia de este Reglamento a todas las oficinas y empleados del Municipio y se evidenciará su entrega a cada empleado una certificación de recibo que pasará a formar parte del expediente de personal de cada uno. El Funcionario de Enlace ofrecerá las orientaciones grupales e individuales que sean necesarias.

#### **ARTÍCULO 23 – CLAUSULA DE SEPARABILIDAD**

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo o sección de este Reglamento fuere declarado nulo, inconstitucional o contrario a la ley, o determinarse que está en conflicto con legislación alguna vigente, por un Tribunal de Primera Instancia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no se considerará como afectada o invalidada las restantes palabras, incisos, artículos, secciones o cláusulas del mismo por lo que permanecerá en toda su vigencia el resto de las cláusulas, párrafos, artículos o secciones que no hayan sido declarados nulos, inconstitucionales o contrarias a la ley.

#### **ARTÍCULO 24 - VIGENCIA**

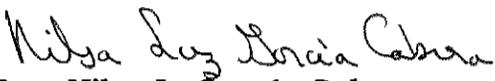
Este Reglamento será efectivo inmediatamente una vez sea aprobado por la Legislatura Municipal y firmado por el Alcalde de acuerdo a los establecido en el Artículo 12.005 de la Ley Número 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada.

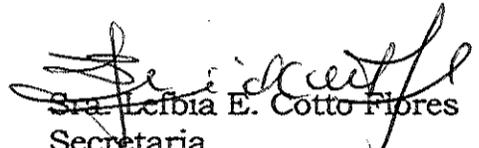
#### **ARTÍCULO 25- DEROGACIÓN**

Este Reglamento deroga cualquier Reglamento, Ordenanza, Orden Ejecutiva o norma establecida en el Municipio de Aguas Buenas con anterioridad a la aprobación del presente reglamento.

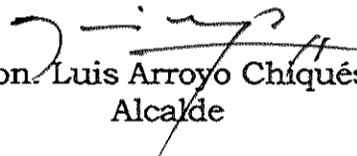
#### **ARTÍCULO 26- APROBACIÓN**

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO HOY, 19 DE FEBRERO DE 2010.

  
Hon. Nilsa L. García Cabrera  
Presidenta  
Legislatura Municipal

  
Sra. Leibia E. Cotto Fiores  
Secretaria  
Legislatura Municipal

APROBADO Y FIRMADO POR EL HONORABLE LUIS ARROYO CHIQUÉS, ALCALDE DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, HOY 24 DE Febrero DE 2010.

  
Hon. Luis Arroyo Chiqués  
Alcalde

**SELLO OFICIAL**